

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Пермский филиал федерального государственного автономного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
“Высшая школа экономики”»

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Московский институт государственного управления и права»,  
филиал в Пермском крае

**Е.Р. Брюхина, Н.В. Новикова**

## **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

*Учебное пособие*

Пермь 2017

УДК 349.2(075.8)  
ББК Х627я73  
Б89

Авторы:

канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права Пермского филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”»  
*Е.Р. Брюхина;*

канд. юрид. наук, доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания права Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»  
*Н.В. Новикова*

Рецензенты:

*Худякова С.С.*, канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры трудового и международного права Пермского государственного национального исследовательского университета;

*Третьякова Е.С.*, канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права Пермского филиала Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”»

**Трудовое** право : учеб. пособие / Е.Р. Брюхина, Н.В. Новикова ; НИУ ВШЭ – Пермь, Б89 Перм. гос. гуманит.-пед. ун-т. – Пермь : Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2017. – 100 с.

ISBN 978-5-398-01925-4

Подготовлено с целью формирования правовых знаний обучающихся по вопросам правового регулирования трудовых отношений. Содержание учебного пособия дополняет учебники по трудовому праву и соответствует компетентностному подходу к подготовке кадров, содержащемуся в требованиях ФГОС по направлениям подготовки 030900.62 «Юриспруденция», 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.01 «Экономика», 41.03.04 «Политология», 46.03.01 «История», 44.03.01 «Педагогическое образование» (профиль «Право»).

Представлены схемы по основным теоретическим вопросам учебной дисциплины «Трудовое право» и справочная информация, которые способствуют наглядному восприятию материала, его наилучшему усвоению, сокращению времени на подготовку к занятиям.

Издание адресовано студентам и преподавателям.

Печатается по решению учебно-методического совета Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», пермский филиал от 05.10.2017 г. № 8.2.6.11-27/02

УДК 349.2(075.8)  
ББК Х627я73

ISBN 978-5-398-01925-4

© Брюхина Е.Р., Новикова Н.В., 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ УЧЕБНОГО ПОСОБИЯ .....</b>	<b>6</b>
<b>РАЗДЕЛ 1. ТАБЛИЦЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>I. Общие положения .....</b>	<b>7</b>
Схема 1. Понятие трудового права .....	7
Схема 2. Предмет трудового права .....	7
Схема 3. Метод трудового права .....	8
Схема 4. Система трудового права .....	8
Схема 5. Источники трудового права .....	9
Схема 6. Основные принципы трудового права .....	9
Схема 7. Понятие трудового правоотношения .....	10
Схема 8. Система иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношений .....	11
<b>II. Социальное партнерство .....</b>	<b>11</b>
Схема 9. Социальное партнерство в сфере труда .....	11
<b>III. Трудовой договор .....</b>	<b>13</b>
Схема 10. Понятие трудового договора .....	13
Схема 11. Содержание трудового договора .....	13
Схема 12. Виды трудового договора .....	14
Схема 13. Заключение трудового договора .....	14
Схема 14. Изменение трудового договора .....	14
Схема 15. Перевод на другую работу .....	15
Схема 16. Виды переводов на другую работу .....	15
Схема 17. Прекращение трудового договора .....	17
<b>IV. Рабочее время и время отдыха .....</b>	<b>18</b>
Схема 18. Рабочее время. Виды рабочего времени .....	18
Схема 19. Продолжительность ежедневной работы (смены) .....	18
Схема 20. Работа в ночное время .....	18
Схема 21. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени .....	19
Схема 22. Режим рабочего времени .....	19
Схема 23. Виды режима рабочего времени .....	19
Схема 24. Правовое регулирование времени отдыха .....	20
Схема 25. Перерывы в работе .....	20
Схема 26. Отпуска .....	20
<b>V. Оплата труда .....</b>	<b>21</b>
Схема 27. Правовое регулирование оплаты труда .....	21
Схема 28. Понятие заработной платы .....	21
Схема 29. Системы оплаты труда .....	21
Схема 30. Средний дневной заработок .....	22
<b>VI. Гарантии и компенсации .....</b>	<b>22</b>
Схема 31. Понятие гарантий и компенсаций .....	22
Схема 32. Случаи предоставления гарантий .....	23
Схема 33. Служебная командировка .....	23
Схема 34. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность .....	23
Схема 35. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей .....	24

Схема 36. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам .....	24
Схема 37. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук .....	25
Схема 38. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования .....	26
Схема 39. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения .....	26
Схема 40. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора .....	27
Схема 41. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации .....	27
Схема 42. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации .....	28
Схема 43. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу .....	28
Схема 44. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности .....	28
Схема 45. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании .....	28
Схема 46. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр .....	29
Схема 47. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов .....	29
Схема 48. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, независимую оценку квалификации .....	29
Схема 49. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника .....	29
Схема 50. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до полутора лет .....	30
Схема 51. Гарантии работникам при предоставлении ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков .....	30
Схема 52. Гарантии и компенсации при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных .....	30
Схема 53. Компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов .....	31
Схема 54. Гарантии и компенсации, связанные с жизнью и здоровьем самого работника, а также членов его семьи .....	31
<b>VII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда .....</b>	<b>31</b>
Схема 55. Дисциплина труда .....	31
Схема 56. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка .....	32
Схема 57. Поощрения за труд .....	32
Схема 58. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность .....	32
<b>VIII. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников .....</b>	<b>33</b>
Схема 59. Понятие и структура профессионального стандарта .....	33
Схема 60. Применение профессионального стандарта работодателями .....	33
Схема 61. Проведение профессиональной подготовки или дополнительного профессионального образования работников .....	33
Схема 62. Ученический договор .....	34
Схема 63. Содержание ученического договора .....	34

Схема 64. Срок и форма ученического договора .....	34
Схема 65. Действие и прекращение ученического договора.....	35
Схема 66. Организационные формы ученичества.....	35
Схема 67. Оплата ученичества .....	35
Схема 68. Права и обязанности учеников по окончании ученичества.....	35
<b>IX. Охрана труда.....</b>	<b>36</b>
Схема 69. Понятие охраны труда, права работника и обязанности работодателя, связанные с охраной труда .....	36
<b>X. Материальная ответственность работника и работодателя.....</b>	<b>37</b>
Схема 70. Понятие и условия наступления материальной ответственности .....	37
Схема 71. Сравнение материальной ответственности в гражданском и трудовом праве .....	38
Схема 72. Материальная ответственность работодателя перед работником .....	38
Схема 73. Виды ущерба, подлежащего возмещению работодателем .....	39
Схема 74. Материальная ответственность работника перед работодателем .....	40
Схема 75. Виды материальной ответственности работника .....	41
Схема 76. Определение размера и порядок взыскания ущерба .....	42
<b>XI. Защита трудовых прав.....</b>	<b>42</b>
Схема 77. Понятие индивидуального трудового спора и органы по их рассмотрению .....	42
Схема 78. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.....	43
Схема 79. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам.....	44
Схема 80. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.....	44
Схема 81. Коллективные трудовые споры .....	44
Схема 82. Примириительные процедуры .....	44
Схема 83. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Определение требований .....	45
Схема 84. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Выдвижение и направление требований.....	45
Схема 85. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Рассмотрение требований.....	45
Схема 86. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Сообщение о принятом решении.....	45
Схема 87. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Примириительные процедуры.....	45
Схема 88. Забастовка.....	47
Схема 89. Проведение забастовки .....	47
Схема 90. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства .....	48
Схема 91. Федеральная инспекция труда .....	49
<b>РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО».....</b>	<b>50</b>
<b>РАЗДЕЛ 3. СПРАВОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ .....</b>	<b>60</b>
Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» .....	60
Постановление Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» .....	83
Постановление Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю» .....	94

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ УЧЕБНОГО ПОСОБИЯ**

Трудовое право является достаточно объемной по материалу учебной дисциплиной. Ее изучение может быть затруднено тем, что студенты должны не только освоить нормативный массив, но и уяснить основные закономерности развития трудового законодательства, его принципы, понятийный аппарат. В связи с этим преподаватель может применить метод графического изображения правовой информации (схематизации). Этот метод позволяет «свернуть» большой объем необходимого учебного материала, облегчить его обзор. При использовании схем в учебном процессе происходит более уверенное выполнение студентами таких действий, как оперирование профессиональными категориями, воссоздание необходимых правовых понятий, исключая второстепенную информацию. В процессе использования схем существенно возрастает уровень развития профессионального мышления. Схематизация учебно-информационного материала способствует развитию таких мыслительных операций, как анализ, синтез, сравнение, обобщение, необходимых для осуществления будущей профессиональной деятельности обучающихся в области права или его преподавания.

Схема содержит ключевые понятия, фразы, формулы, иллюстрации, расположенные в определенной логической последовательности, позволяющей представить изучаемый объект в целостном виде. В процессе разработки схемы учебная информация обобщается, структурируется для того, чтобы наглядно раскрыть связи в рамках как одной темы, так и смежных с ней.

Представление учебной информации в виде схем способствует изменению функций участников образовательного процесса: преподаватель не просто транслирует и излагает учебный материал, а управляет самостоятельной познавательной деятельностью обучающихся.

Использование схем в преподавании позволяет:

- активизировать познавательную деятельность студентов;
- формировать компетенции студентов, предусмотренные ФГОС, как в предметной области, так и в сфере информационно-коммуникационных технологий за счет использования сервисов построения логических схем;
- дополнять теоретический материал курса образно-графическими элементами, которые в большей степени соответствуют образу мышления современных студентов.

Учебные пособия, содержащие схемы, могут быть полезными как при подготовке к прослушиванию лекционного материала и практическим занятиям, так и для восстановления в памяти основных положений изложенного курса в процессе подготовки к аттестации по предмету.

Таким образом, метод обучения, основанный на применении схем, обладает богатым образовательным потенциалом, что позволяет более эффективно достичь целей курса по трудовому праву.

В настоящем учебном пособии представлены не все возможные схемы в рамках вопросов, изучаемых по курсу «Трудовое право». После изучения каждой темы студентам можно предложить самостоятельно разработать недостающие, на их взгляд, схемы.

Кроме того, в учебном пособии представлен справочный материал (основные термины по дисциплине «Трудовое право», Постановления Пленума Верховного суда РФ), способствующий сокращению времени студентов на поиск необходимой для изучения курса информации.

# РАЗДЕЛ 1. ТАБЛИЦЫ

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Схема 1. Понятие трудового права

Отрасль права, регулирующая совокупность общественных отношений между работодателем и работником по поводу применения наемного труда	
Стороны	
Работник	Работодатель
Корреспондирующие обязанности	
Выполнение трудовой функции	Оплата труда
Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и др.	Обеспечение условий труда и др.
Что регулирует?	
Порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений; нормы рабочего времени и времени отдыха, оплату труда, защиту трудовых прав и др.	

Схема 2. Предмет трудового права

Предмет трудового права			
Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором	Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями		
	<u>Предшествующие:</u> <i>Например, трудоустройство у данного работодателя</i>	<u>Сопутствующие:</u> <i>Например, подготовка и дополнительное профессиональное образование</i>	<u>Вытекающие:</u> <i>Например, разрешение трудовых споров</i>
	<u>Коллективные</u>	<u>Индивидуальные</u>	

Отличие непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношений от трудовых отношений

По целевому назначению	По субъектному составу	По основаниям возникновения
Непосредственно связанные с трудовыми отношениями отношения возникают по поводу разного рода вспомогательных процедур	В непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношениями появляются иные субъекты (профсоюзы, прокуратура, лицо, ищущее работу, и др.)	Непосредственно связанные с трудовыми отношениями отношения возникают на основании иных, нежели трудовой договор, юридических фактов. По времени возникновения подразделяются на: 1. Отношения, предшествующие трудовым. 2. Отношения, сопутствующие трудовым. 3. Отношения, вытекающие из трудовых.

### Схема 3. Метод трудового права

Метод трудового права – это совокупность приемов, средств и способов воздействия отрасли права на ее предмет	
По характеру предписаний	
Императивный	Диспозитивный
1. Предписывается строго заданный вариант поведения; 2. Нет возможности уклониться от предписанной нормы, изменить ее по усмотрению работника или работодателя; 3. Предусматриваются санкции за нарушение трудового законодательства. Например: Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) «запрещение дискриминации в сфере труда»	1. Устанавливаются рамки возможного поведения; 2. Субъект вправе выбирать вариант поведения. Например: Статья 48 ТК РФ «соглашение вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного соглашением»
По цели	
Регулятивный	Охранительный
Связан с диспозитивным и реализуется посредством регулятивных норм права Например: Статья 9 ТК РФ «регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в договорном порядке»	Связан с императивным и реализуется посредством установления охранительных норм права (управомочивающих и обязывающих)

### Схема 4. Система трудового права

Система трудового права России – это совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (подинституты)		
Институт трудоустройства	Институт социального партнерства в сфере труда	Институт подготовки и дополнительного профессионального образования работников
Институт нормирования труда	Институт оплаты труда	Институт охраны труда (в этом институте есть и регулятивные, и охранительные нормы, поэтому нужно в пример приводить конкретную норму)
Институт рабочего времени и времени отдыха	Институт дисциплины труда	Институт материальной ответственности (не весь институт, так как в нем есть и регулятивные, и охранительные нормы)
Институт трудового договора  ↓ Субинституты: заключение, прекращение, изменение трудового договора	Институт надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства	Институт разрешения трудовых споров

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 18.



## Схема 5. Источники трудового права

Источники трудового права (нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно с ними связанные отношения)	
Перечень источников. Например:	
Международные договоры ( <i>примечание:</i> они имеют меньшую юридическую силу, чем Конституция РФ, но большую, чем федеральный закон, при условии, что они содержат иные положения)	Конвенция МОТ № 29 «О принудительном и обязательном труде» 1930 г.
Конституция РФ, конституции республик в составе РФ	Ст. 37 Конституции РФ
Федеральные конституционные законы	Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»
Федеральные законы	Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда занятости населения в Российской Федерации»
Нормативно-правовые акты субъектов РФ	Закон Пермской области от 5 ноября 2004 года № 1689-344 «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы»
Указы Президента Российской Федерации	Указ Президента РФ «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти»
Постановления Правительства РФ и нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти	Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудового договора и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»
Нормативно-правовые акты органов местного самоуправления	Решение главы администрации города о режиме работы общественного транспорта
Локальные нормативные акты	Правила внутреннего трудового распорядка

## Схема 6. Основные принципы трудового права

Понятие
Нет легального определения – это закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда <sup>2</sup>
Где отражены?
1. Закреплены в трудовом законодательстве (например: в ст. 2, запрет дискриминации в сфере труда и др., ст. 24 ТК РФ «Принципы социального партнерства») 2. Вытекают из смысла правовых норм (например: принцип свободы труда, образования в течение всей жизни работника)
Значение
1. Предопределяют сущность, смысл, содержание трудового законодательства 2. Характеризуют основное содержание трудового права 3. Определяют правоприменительную деятельность, влияют на решение судов
Международные принципы (ст. 2 Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм её реализации» 1998 г.)
1. Действенное запрещение детского труда 2. Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда 3. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров 4. Недопущение дискриминации в области труда

<sup>2</sup> Трудовое право... С. 25.

Группы принципов	
Общеправовые (примерный перечень принципов, которые включаются в указанную группу)	
– законность	
– справедливость	
– защита прав человека	
Межотраслевые	
– свобода труда	
– охрана собственности	
Отраслевые (ст. 2 ТК РФ)	
– связанные с правами работника	
Специфические (институциональные)	
– социального партнёрства	
– обеспечения занятости	
Отраслевые принципы	
Классификация Смирнова О.В. <sup>3</sup>	Классификация Молодцова М.В. и Головиной С.Ю. <sup>4</sup>
1) Выражающие политику государства в области регулирования рынка труда и эффективной занятости – защита от безработицы и содействие в трудоустройстве	1) обеспечивающие свободу труда и равенство прав и возможностей работника – обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности, квалификации и т.д.
2) Содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников – обеспечение права работника на справедливые условия труда	2) устанавливающие запрет на действия и препятствия реализации принципов первой группы – запрещение дискриминации в сфере труда
3) Определяющие правовое регулирование применения труда работников – обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей	3) обеспечивающие право на справедливые условия труда – обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда
4) Отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты прав работников – обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности	4) обеспечивающие демократические начала в регулировании трудовых отношений – обеспечение права работников и работодателей на объединения для защиты прав своих интересов
	5) обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов общественных отношений, которые отнесены к ведению трудовых отношений – обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту
	6) взаимосвязанные права сторон – социальное партнерство

### Схема 7. Понятие трудового правоотношения

Понятие (ст. 15 ТК РФ)			
Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.			
Признаки			
Личное выполнение работником трудовой функции (трудовых обязанностей)	Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, труд выполняется в условиях кооперированного труда	Возмездность труда	Труд организуется и контролируется работодателем

<sup>3</sup> Трудовое право... С. 26.

<sup>4</sup> Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003. С. 31–34.

Схема 8. Система иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношений

Признаки		
Не имеют самостоятельного значения		Не могут существовать без наличия трудовых отношений Регулируются нормами трудового права Входят в предмет отрасли трудового права
Виды (ст. 1 ТК РФ)		
по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами	по соц. партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений	по надзору за соблюдением трудового законодательства
по трудоустройству у данного работодателя	по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях	по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда
по профессиональной подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников	по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	по разрешению индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров

Отличие непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношений от трудовых отношений

По целевому назначению	По субъектному составу	По основаниям возникновения
непосредственно связанные с трудовыми отношениями отношения возникают по поводу разного рода вспомогательных процедур	В непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношениях появляются иные субъекты (профсоюзы, прокуратура, лицо, ищущее работу, и др.)	Непосредственно связанные с трудовыми отношениями отношения возникают на основании иных, нежели трудовой договор, юридических фактов. По времени возникновения подразделяются на: 1. Отношения, предшествующие трудовым. 2. Отношения, сопутствующие трудовым. 3. Отношения, вытекающие из трудовых

## II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Схема 9. Социальное партнёрство в сфере труда

Стороны социального партнёрства в сфере труда (ст. 25 ТК РФ)		
Работники (представители работников)	Органы государственной власти и органы местного самоуправления (когда выступают в качестве работодателей)	Работодатели (представители работодателей)
Цели		
Обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений, иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношений		
Принципы социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ)		
1) Контроль за выполнением принятых коллективных договоров 2) Ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений 3) Равноправие сторон 4) Уважение и учет интересов сторон 5) Заинтересованность сторон 6) Равноправие сторон 7) Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства 8) Полномочность представителей сторон 9) Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда 10) Соблюдение трудового законодательства 11) Добровольность принятия обязательств 12) Реальность обязательств 13) Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений		

Уровни социального партнёрства (ст. 26 ТК РФ)		
Уровень	Орган социального партнерства	Результат социального партнерства
Федеральный (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации)	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы
Межрегиональный (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации)	Межрегиональная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Межрегиональное отраслевое Соглашение по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2013–2015 годы (утратило силу)
Региональный (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации)	Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Пермском крае	Соглашение о минимальной заработной плате на 2017–2019 годы в Пермском крае от 11.11.2016 (заключено между правительством Пермского края, Пермским краевым союзом организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф», Союзом промышленников и предпринимателей Пермского края «Сотрудничество»)
Отраслевой (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях))	Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях образования Пермского края	Вопросы массового/немассового увольнения
Территориальный (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании)	Пермская городская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в городе Перми	Соглашение о взаимодействии между Советом муниципальных образований Пермского края и Объединением организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф»
Локальный (устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда)	Комиссия по подготовке к коллективному договору ООО «Чепецкий механический завод»	Коллективный договор МДОУ «Детский сад № 1 г. Перми»

Формы социального партнёрства (ст. 27 ТК РФ)			
Коллективные переговоры	Взаимные консультации	Участия работников, их представителей в управлении организацией	Участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

Представители сторон	
Работников	Работодателя
<p>1) Профсоюз</p> <p>2) Представители, избираемые работниками путём тайного голосования или избрания представителя (представительного органа) в случаях:</p> <p>а) отсутствия в организации профсоюзной организации</p> <p>б) если число членов в профсоюзе меньше половины от числа работников</p>	<p>1) Уполномоченный орган в лице руководителя организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченное им лицо</p> <p>2) Объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнёрства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей</p> <p>3) Иные представители работодателей – организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их</p>

	деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления
<b>Порядок проведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ)</b>	
<p>1) Профсоюз (имеющий более половины работников) либо две или более профсоюзные организации (общая численность в совокупности – более половины работников), объединившиеся в единый представительный орган, направляют работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.</p> <p>2) Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.</p> <p>3) Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.</p> <p>4) При проведении коллективных переговоров может быть достигнуто согласованное решение либо не достигнуто. В случае возникновения разногласий в коллективных переговорах составляется протокол разногласий</p>	
<b>Гарантии и компенсации для работников (ст. 39 ТК РФ)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев</li> <li>◆ Представители работников не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Компенсация всех затрат, связанных с проведением переговоров</li> </ul>

### III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Схема 10. Понятие трудового договора

Это	
Соглашение	
Между	
Работником	Работодателем
По поводу	
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Личного выполнения определенной трудовой функции в интересах и под контролем работодателя</li> <li>◆ Соблюдения правил внутреннего трудового распорядка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Предоставления работы по обусловленной трудовой функции</li> <li>◆ Обеспечения условий труда (по законодательству)</li> <li>◆ Выплаты работнику заработной платы в полном размере</li> </ul>

Схема 11. Содержание трудового договора

<b>Условия для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ)</b>			
<b>Обязательные условия</b>			
Трудовая функция		Место работы	
Дата начала работы			
Условия оплаты труда	Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя)	Условие об обязательном социальном страховании работника	Гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда (если они присутствуют)
<b>Дополнительные условия</b>			
Улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи	Доп. негосударственное пенсионное обеспечение	Уточнение прав и обязанностей работника и работодателя	Виды и условия доп. страхования
Неразглашение охраняемой тайны	Испытание	Уточнение места работы	Иные условия

## Схема 12. Виды трудового договора

Виды трудового договора					
По сроку действия		По характеру правовой связи с работодателем		По характеру условий выполняемой работы	
На неопределенный срок	На определенный срок – абсолютно определенный срок – относительно определенный срок – условно срочный	Договоры об основной работе	Договоры о работе по совместительству	В нормальных условиях	Тяжелая работа или во вредных условиях
	В ночное время			В особых климатических зонах	

## Схема 13. Заключение трудового договора

Запрещается отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ)		
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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, <i>не связанных с деловыми качествами работников</i> , не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами	Женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей	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 письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде		

## Схема 14. Изменение трудового договора

Изменение трудового договора	
Это изменение определенных сторонами условий трудового договора, а также перевод на другую работу, т.е. изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, если оно было обусловлено при заключении трудового договора	
<b>С согласия работника</b>	<b>Без согласия работника</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– изменение таких условий как оплата труда, режим рабочего времени, должностные обязанности и другие</li> <li>– постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя</li> <li>– перевод на работу в другую местность вместе с работодателем</li> <li>– перевод работника на постоянную работу к другому работодателю</li> <li>– временный перевод на другую работу у того же работодателя на срок до одного года</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора</li> <li>– перевод на другую работу у того же работодателя на срок до одного месяца в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части</li> <li>– перевод на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического,</li> </ul>

<p>– временный перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу</p> <p>– перевод на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации</p>	<p>технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами</p> <p>– в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника</p>
--	---

Схема 15. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ) – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем	
Постоянный перевод	Временный перевод
<p>Перевод на другую работу или должность у того же работодателя</p> <p>Перевод в др. местность вместе с работодателем</p> <p>Перевод к другому работодателю</p>	<p>Перевод по соглашению сторон на срок до 1 года</p> <p>Перевод на замещение временно отсутствующего работника</p> <p>Перевод в случае чрезвычайных обстоятельств (катастрофы, аварии, пожары и пр.)</p> <p>Перевод по состоянию здоровья</p>

Схема 16. Виды переводов на другую работу

Виды переводов на другую работу						
Вид перевода	Регулирующие нормы	Согласие работника	Срок перевода	Оплата труда	Место работы	Другие особенности
Постоянные Перевод на другую работу/должность у того же работодателя	Ст. 72.1 ТК РФ	Требуется письменное согласие	На постоянной основе, неопределенный срок	В соответствии с заключаемым трудовым договором изменяется окончательно	В пределах своего структурного подразделения, филиала и т.д.	Сохранение за работником стажа и надбавок за выслугу лет
Перевод к другому работодателю	Ст. 72.1 ТК РФ, п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ст. 73 ТК РФ	Требуется письменная просьба/согласие работника + согласие потенциального работодателя	На постоянной основе, неопределенный срок	В соответствии с заключаемым трудовым договором изменяется окончательно	Исходя из нового трудового договора, новое рабочее место у другого работодателя	Согласие трех сторон. Может осуществляться также в соответствии с медицинским заключением
Перевод в другую местность вместе с работодателем	Ст. 72.1 ТК РФ, п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ст. 178 ТК РФ, ст. 169 ТК РФ	Требуется в письменном виде	Неопределенный срок	В соответствии с условиями прежнего трудового договора	Другая административно-территориальная область	Работник должен быть предупрежден за 2 месяца, получение работником от работодателя соответствующих гарантий и компенсаций за переезд. При отказе работника ему выплачивается выходное пособие и расторгается трудовой договор

Перевод по состоянию здоровья	Ст. 73 ТК РФ, Ст. 182 ТК РФ	Требуется письменное согласие	Случай, когда в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе	Исходя из выполняемой работы	Изменяется в соответствии с конкретными обстоятельствами	Требуется медицинское заключение. При отказе работника от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается по п. 1 ч. 8 ст. 77 ТК РФ (отказ по основаниям, связанным с указанием на необходимость постоянного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением)
Временные перевод по соглашению сторон	Ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ	Требуется соглашение сторон	До 1 года	Изменяется в соответствии с измененными условиями трудового договора	Исходя из условий, указанных в изменениях трудового договора	В случае замещения временно отсутствующего – до момента выхода на работу временно отсутствующего
Вынужденный перевод	Ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ	Не требуется (при форс-мажоре)	До 1 месяца	Исходя из выполняемой работы, но не ниже среднего дохода на прежней должности	Может быть изменено для обеспечения безопасности жизни и здоровья работника	При форс-мажоре требуется письменное согласие, если работника переводят на должность более низкой квалификации + только лишь у того же работодателя
Перевод по состоянию здоровья	Ст. 73 ТК РФ, ст. 182 ТК РФ	Требуется письменное согласие	В соответствии со сроками, указанными в медицинском заключении	Исходя из выполняемой работы	Изменяется в соответствии с конкретными обстоятельствами	Требуется медицинское заключение: 1) Условие, при котором работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на срок ДО 4 месяцев: при отказе работника от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы работник отстраняется от работы в случае отказа (отсутствия у работодателя) от предлагаемой должности с сохранением должности (места работы). В период отстранения заработная плата не начисляется. 2) На срок БОЛЕЕ 4 месяцев. При отказе работника от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается по п. 1 ч. 8 ст. 77 ТК РФ (отказ по основаниям, связанным с указанием на необходимость постоянного перевода на другую работу по медицинскому заключению)
Перевод в связи с состоянием беременности или при наличии ребенка	Ст. 254 ТК РФ, ст. 73 ТК РФ	Требуется письменное заявление	До рождения ребенка/до достижения ребенком возраста 1,5 лет	Сохранение среднего заработка – для беременной женщины. Для женщин с ребенком,	Изменяется в соответствии с конкретными обстоятельствами	Все расходы несет работодатель. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит



в возрасте до 1,5 лет				имеющих ребенка младше 1,5 лет, – не ниже среднего заработка по выполняемой работе		освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя
При угрозе жизни	Ст. 220 ТК РФ	Требуется письменное согласие	До полного устранения опасности, угрожающей жизни работника	Оплата труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка	Изменяется в соответствии с конкретными обстоятельствами	В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем

Схема 17. Прекращение трудового договора

Основания прекращения трудового договора		
<b>Истечение срока трудового договора</b> (ст. 79 ТК РФ)	<b>Обстоятельства, не зависящие от воли сторон</b> (ст. 83 ТК РФ) – призыв работника на военную службу – неизбрание на должность – восстановление работника, ранее выполнявшего эту работу – смерть работника / работодателя – наступление чрезвычайных обстоятельств – лишение работника специального права – иные основания, предусмотренные ст. 83 ТК РФ	Расторжение трудового договора <b>по инициативе работника</b> (ст. 80 ТК РФ): – увольнение по собственному желанию <b>по инициативе работодателя</b> (ст. 71 и 81 ТК РФ) – за различные виновные действия работника – несоответствие работника занимаемой должности – ликвидация организации – сокращение численности и (или) штата организации – другие <b>По соглашению сторон</b> (ст. 78 ТК РФ)
<b>Перевод работника</b> по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ст. 77 ТК РФ)	<b>В связи с отказами работника:</b> – от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ); – от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ); – от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ)	<b>Нарушение</b> установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)  <b>Иные основания</b> , предусмотренные ТК РФ, федеральными законами. <i>Например</i> , см. ст. 278, 288, 307 и другие

## IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Схема 18. Рабочее время. Виды рабочего времени

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени				
Виды рабочего времени				
<b>Нормальная продолжительность рабочего времени</b> – это такая его продолжительность, которую должен отработать работник в течение предельного периода, не более 40 часов в неделю. Ст. 91 ТК РФ	<b>Сокращённая продолжительность рабочего времени</b> – трудовая гарантия для отдельных категорий работников (устанавливается в нормативном порядке), ст. 92 ТК РФ			<b>Неполное рабочее время – рабочее время устанавливаемое по соглашению сторон, продолжительность которого менее нормальной продолжительности рабочего времени с оплатой пропорционально отработанному времени</b> (устанавливается по соглашению сторон, за исключением случаев, когда это является обязанностью работодателя). Ст. 93 ТК РФ
	24 часа	35 часов	36 часов	Неполный рабочий день (смена)   Неполная рабочая неделя
	Для работников до 16 лет	Для работников от 16 до 18 лет. Для инвалидов I и II групп	Для работников, условия труда которых отнесены к вредным 3-й и 4-й степени	Устанавливается в обязательном порядке по просьбе: – беременных женщин; – одного из родителей/опекунов/попечителей, имеющих ребёнка до 14 лет/ребёнка-инвалида до 18 лет; – лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи
	Оплачивается как нормальная продолжительность рабочей недели, за исключением несовершеннолетних (ст. 271 ТК РФ)			Оплачивается пропорционально отработанным часам

Схема 19. Продолжительность ежедневной работы (смены)

По возрасту	Для совмещающих образование и работу во время учебного года	Инвалиды
От 15 до 16 лет – 5 часов От 16 до 18 лет – 7 часов	От 14 до 16 лет – 2,5 часа От 16 до 18 лет – 4 часа	В соответствии с медицинским заключением
Работники, занятые на вредных и опасных условиях труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени	При увеличении максимально допустимой продолжительности ежедневной работы для работников, занятых на вредных и опасных условиях труда	Творческие работники СМИ, кинематографии, телевидеосъёмочных коллективов, театров и др.
При 36-часовой рабочей неделе – 8 часов При 30-часовой рабочей неделе – 6 часов	При 36-часовой рабочей неделе – 12 часов При 30-часовой рабочей неделе – 8 часов	В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором

Схема 20. Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)

Не допускаются	Допускаются с письменного согласия
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Беременные женщины;</li> <li>◆ Работники до 18 лет (исключая участвующих в создании/исполнении художественных произведений)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Женщины, имеющие детей до 3 лет;</li> <li>◆ Инвалиды;</li> <li>◆ Работники, имеющие детей-инвалидов;</li> <li>◆ Работники, осуществляющие уход за больными членами семьи;</li> <li>◆ Мать или отец, воспитывающие без супруга ребёнка до 5 лет</li> </ul>

## Схема 21. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ)		Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ)
Не более 4 часов в течение 2 дней подряд или 120 часов в год		Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени
Допускается с письменного согласия работника	Допускается без согласия работника	
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ При необходимости выполнить начатую работу, если невыполнение влечёт за собой гибель имущества либо создаёт угрозу жизни и здоровью людей;</li> <li>◆ Временные работы по ремонту и восстановлению механизмов, если их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного количества работников;</li> <li>◆ При продолжении работы в случае неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыв</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Для предотвращения катастроф, аварий, а также устранения последствий;</li> <li>◆ При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих работу водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи и т.д.;</li> <li>◆ При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения</li> </ul>	Перечень должностей устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением

## Схема 22. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени определяет ст. 100 ТК РФ
Продолжительность рабочей недели (5/2, 6/1 рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику, неполная рабочая неделя) Работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников Чередование рабочих и нерабочих дней Число смен в сутки Время перерывов в работе Время начала и окончания работы Продолжительность ежедневной работы

## Схема 23. Виды режима рабочего времени

Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ)	Режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ)	Режим сменной работы (ст. 103 ТК РФ)	Режим раздробленного рабочего дня (ст. 105 ТК РФ)
Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.  Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днём (сменой)	Начало, окончание или общая продолжительность определяются по соглашению сторон.  Элементы режима гибкого рабочего времени:  Гибкое время в начале и конце рабочего дня  Фиксированное время – период обязательного нахождения на работе	Графики сменности предусматривают количество смен, продолжительность междуменного и еженедельного непрерывного перерыва, порядок чередования смен.  Запрещается работать в течение 2 смен подряд	Вследствие особого характера труда и при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделён на части

## Схема 24. Правовое регулирование времени отдыха

Понятие времени отдыха				
Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ)				
Виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ)				
Краткосрочные виды отдыха				Долгосрочные виды отдыха
Перерывы в течение рабочего дня (смены)	Ежедневный (междусменный) отдых	Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)	Нерабочие праздничные дни	Отпуска

## Схема 25. Перерывы в работе

Перерывы в работе (глава 18 ТК РФ)			
Перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ). Длительность от 30 до 120 минут	Специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ)	Еженедельный непрерывный отдых (ст. 110, 111 ТК РФ). Дается при продолжительности работы больше 42 часов	Нерабочие праздничные дни (ст. 112, 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные дни запрещается
Примечание: если невозможно предоставить перерыв, предоставляются питание и отдых в рабочее время	Технология, организация производства и труда, работа в холоде, грузчики обязаны иметь технологический перерыв	Примечание: если приостановка производства невозможна, выходные дни поочередно даются каждой смене работников	Примечание: возможны исключения из правил при следующих условиях: 1. Письменное согласие работника на привлечение его к работе 2. Не требуется письменное согласие (кроме некоторых категорий работников) в случае катастрофы, производственной аварии, несчастного случая, чрезвычайного происшествия, введения военного положения

## Схема 26. Отпуска

Отпуска (гл. 19 ТК РФ)				
Ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114, 115 ТК РФ)		Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ)		
Основной	Удлиненный	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (2/3/4-я степень), ст. 117 ТК РФ	За особый характер работы (ст. 118 ТК РФ)	Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)
28 календарных дней – для всех	Больше 28 дней <i>31 календарный день – несовершеннолетние работники</i> <i>42 и 56 календарных дней – педагогические работники в зависимости от занимаемой должности и вида образовательного учреждения</i>	Более 7 дней Назначается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда  * Примечание: отпуск может быть заменен денежной компенсацией на основании дополнительного соглашения к трудовому договору	Устанавливается отдельным категориям работников, перечень которых определяется постановлениями Правительства РФ	Работникам, осуществляющим свои трудовые функции в государственных учреждениях, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются нормативными правовыми актами (НПА) Правительства РФ, НПА органа власти субъекта, НПА органов власти местного самоуправления.  Для остальных учреждений этот вид отпуска превышает 3 дня и устанавливается коллективным договором и ПВТР

## V. ОПЛАТА ТРУДА

Схема 27. Правовое регулирование оплаты труда

Оплата труда			
Это 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			
ТК РФ регулирует:			
Вознаграждение по итогам работы организации за год (тринадцатая заработная плата)		Вознаграждение за выслугу лет	
Премии		Тарифная ставка	
Оклад (должностной и базовый)	Доплаты/надбавки компенсационного характера	Стимулирующие надбавки	Районный коэффициент
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)		Меры, обеспечивающие повышение з/п	
Надзор за выплатой з/п	З/п в случае неплатёжеспособности работодателя/прекращения его деятельности	Сроки и очередность выплаты з/п	
Ограничение з/п в натуральной форме	Ограничение перечня удержаний	Ответственность работодателей за нарушения	

Схема 28. Понятие заработной платы

Заработная плата (ст. 129 ТК РФ)		
Это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)		
Включает в себя		
Тарифная ставка / Оклад (должностной или базовый)	Стимулирующие выплаты	Компенсационные выплаты

Схема 29. Системы оплаты труда

Системы оплаты труда		
Сдельная	Повременная	Стимулирующая
Простая сдельная (оплата за штуку товара). Косвенная сдельная (для вспомогательных работников: % от простой сдельной основного работника). Сдельно-премиальная (оплата за штуку + премия за сверхнормативные показатели). Аккордная (оплата за комплекс работ с учетом сроков). Прогрессивная сдельная (оплата за шт. + ↑ шт. → ↑ оплаты)	Простая повременная (оплата за количество отработанных часов). Премиальная (оплата за время + премия за качество работы)	Оклад/тарифная ставка + доплаты за достигнутые показатели качества труда

### Схема 30. Средний дневной заработок

Средний дневной заработок (ст. 139 ТК РФ)	
<p>Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.                  Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.                  Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.                  В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников</p>	
Расчет среднего дневного заработка (ст. 139 ТК РФ)	
<p>При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).                  Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней)</p>	

## VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### Схема 31. Понятие гарантий и компенсаций

Понятие гарантий и компенсаций (ст. 164 ТК РФ)		
Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений		Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами
Денежные (цель – недопущение снижения заработной платы работника)	Неденежные (цель – сохранение за работником рабочего места)	
Гарантированные выплаты	Гарантированные доплаты	
Понятие гарантированной выплаты		
Сохранение за работником заработной платы полностью или частично за период невыполнения трудовых обязанностей в силу уважительных причин (например, ежегодный отпуск, выплаты выходного пособия)		
Понятие гарантированной доплаты		
Устанавливаются в исключительных случаях, предусмотренных законом (например, специальные перерывы для обогрева и отдыха, перерывы для кормления ребенка)		
Виды гарантий и компенсаций		
Общие (предусмотренные институтами трудового права), например, гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие	Предусмотренные в разделе 7 ст. 165 ТК РФ: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ при направлении в служебные командировки;</li> <li>◆ при переезде на работу в другую местность;</li> <li>◆ при исполнении государственных или общественных обязанностей;</li> <li>◆ при совмещении работы с получением образования;</li> <li>◆ при вынужденном прекращении работы не по вине работника;</li> <li>◆ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;</li> <li>◆ в некоторых случаях прекращения трудового договора;</li> <li>◆ в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;</li> <li>◆ в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами</li> </ul>	

### Схема 32. Случаи предоставления гарантий

Случаи предоставления гарантий (ст. 165 ТК РФ)	
Общие	Специальные
При приеме на работу	Направление в служебные командировки
Перевод на другую работу	Переезд на работу в другую местность
По оплате труда и др.	Исполнение государственных/общественных обязанностей*
	Совмещение работы с получением образования
	Вынужденное прекращение работы не по вине работника
	Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска
	Некоторые случаи прекращения трудового договора
	Задержка по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника
	Другие предусмотренные ТК РФ
Примечание: * – гарантии и компенсации выплачивает орган/организация, в интересах которых работник исполняет государственные/общественные обязанности	

### Схема 33. Служебная командировка

Понятие служебной командировки (ст. 166 ТК РФ)	
Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются	
Гарантии и компенсации при служебных командировках (ст. 167–168 ТК РФ)	
Гарантии	Компенсации
При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются: ♦ сохранение места работы (должности); ♦ среднего заработка; ♦ возмещение расходов, связанных со служебной командировкой	♦ расходы по проезду; ♦ расходы по найму жилого помещения; ♦ дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); ♦ иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя
Порядок и размер возмещения расходов на командировку (ст. 168 ТК РФ)	
Работникам организаций, финансируемых за счет соответствующих бюджетов бюджетной системы РФ	Определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления
Работникам других организаций	Определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, трудовым договором, соглашением
<i>Если отправление работника в командировку было до 24:00, то днем выезда считается текущий день</i>	

### Схема 34. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ)	
По переезду работника, членов его семьи, имущества (исключение: предоставление работнику работодателем средства передвижения)	
По обустройству на новом месте	
Порядок и размер возмещения расходов	
Работникам государственных учреждений, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений	Устанавливаются нормативными актами органов государственной власти
Работникам других работодателей	По коллективному договору, локальным нормативным актам, соглашению сторон

Схема 35. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ст. 170–171 ТК РФ)	
Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей	Государственный орган или общественное объединение выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами
Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления (ст. 172 ТК РФ)	
За работником сохраняется его рабочее место и должность, а при ее отсутствии другая равноценная должность по-прежнему либо с его согласия иному месту службы.	
Период осуществления полномочий засчитывается сотруднику в общий трудовой стаж и выслугу лет, дающую право на присвоение очередного специального звания, доплату за выслугу лет, дополнительный отпуск.	
Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ	

Схема 36. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

Форма обучения и условие предоставления гарантий (ст. 173 ТК РФ)	
Заочная и очно-заочная; успешное освоение образовательной программы	
Виды гарантий	
Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка	
Для прохождения промежуточной аттестации	На первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50)
Для прохождения государственной итоговой аттестации	До 4 месяцев
Работникам, допущенным к вступительным испытаниям	15 календарных дней
Для прохождения промежуточной аттестации	15 календарных дней в учебном году
Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов	4 месяца
Для сдачи итоговых государственных экзаменов	1 месяц
Оплата проезда	
Один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно	
Сокращение рабочего времени	
На период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов	Выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, не ниже МРОТ
Один свободный от работы день в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели	



Схема 37. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук (ст. 173.1 ТК РФ)			
Гарантии и компенсации		Категория работников	
Вид	Условия предоставления	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, ординатуре, ассистентуре-стажировке	Аспирантура, лица – соискатели ученой степени кандидата наук
Ежегодный дополнительный отпуск по месту работы продолжительностью 30 календарных дней	Сохранение среднего заработка. К ежегодному отпуску добавляется время, затраченное на проезд к месту обучения и обратно	+	+
Ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 3 месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук	Сохранение среднего заработка	-	+
Один свободный от работы день в неделю	Оплата свободного дня в размере 50 % получаемой заработной платы	+	+
Не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы	Работодатель имеет право предоставлять работникам такие дни по их желанию на последнем году обучения	+	+
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук			
Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуре-стажировки по заочной форме обучения		Имеют право на: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;</li> <li>◆ Один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы</li> </ul>	
Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук		Имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев с сохранением среднего заработка	

Схема 38. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

Виды гарантий (ст. 174 ТК РФ)	
<b>Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка</b>	
Прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах	– по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней
Прохождение государственной итоговой аттестации	– до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования
<b>Отпуск без сохранения заработной платы</b>	
Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации	10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев
Работникам, допущенным к вступительным испытаниям	10 календарных дней
<b>Оплата проезда</b>	
Один раз в учебном году оплатить проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда	
<b>Сокращение рабочего времени</b>	
На период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов	Выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, не ниже МРОТ
Один свободный от работы день в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели	

Схема 39. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

Условия получения гарантий (ст. 176 ТК РФ)	
Успешное освоение имеющей государственную аккредитацию образовательной программы основного общего или среднего общего образования	
<b>Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации</b>	
Общее образование	9 календарных дней
Среднее общее образование	22 календарных дня
<b>Компенсации</b>	
В период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели)	Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ
При отсутствии государственной аккредитации у образовательной программы	Предоставление гарантий и компенсаций по коллективному договору или трудовому договору
<b>Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения</b>	
Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения	Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе: основного общего образования на срок 9 календарных дней; среднего общего образования на срок 22 календарных дня
Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения	В период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда

Схема 40. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

Статья 178 ТК РФ	
Вид и размер гарантии	Основание расторжения трудового договора
Выходное пособие в размере среднего месячного заработка	Ликвидация организации
	Сокращение численности или штата работников
Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 3 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен	Ликвидация организации
	Сокращение численности или штата работников
Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка	Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)
	Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)
	Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)
	Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)
	Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)
	Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)
	<b>Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ</b>

Схема 41. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

Гарантии (ст. 180 ТК РФ)	Компенсации (ст. 180 ТК РФ)
Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)	Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении
Работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения	
Примечание: при угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры	
Иные гарантий	
1. Выплата выходного пособия и сохранение среднего месячного заработка (ст. 178)	
Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ)	
В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. (ч. 2 ст. 178 ТК РФ)	

2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ)	
Условия преимущественного права оставления на работе	
Более высокая производительность труда	Более высокая квалификация
Преимущества при равной производительности труда и квалификации	
Семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком	
Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание	
Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества	
Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы	

Схема 42. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

Выплачивается компенсация
Не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника
Компенсация не выплачивается (ст. 181.1, ст. 349.3 ТК РФ)
Если трудовой договор расторгается по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).
Если трудовой договор расторгается за совершение работниками виновных действий (бездействий)

Схема 43. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ)

Основание для перевода на другую нижеоплачиваемую работу	Вид гарантии	Период, в течение которого действует гарантия
Медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ	Средний заработок по прежней работе	1 месяц со дня перевода
Трудовое увечье, профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с работой		До установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника

Схема 44. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ)

Вид гарантии	Размер
Пособие	Размеры и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (напр., Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)

Схема 45. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ)

Кому возмещается	Что возмещается	Виды, объемы и условия возмещения
Работнику	Утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника	Определяются Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
Семье работника		Определяются Федеральным законом от 12.01.1996 № 8-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве»

Схема 46. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ)

Случай предоставления гарантии	Вид гарантии
Прохождение медицинского осмотра	Сохранение среднего заработка по месту работы

Схема 47. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ)

Гарантии	
В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы	В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха
После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов	В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха
При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха	

Схема 48. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, независимую оценку квалификации (ст. 187 ТК РФ)

Случаи предоставления гарантии	Вид гарантии	Гарантии	
		Без отрыва от работы	С отрывом от работы
Направление на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование	Сохранение места работы (должность)	+	+
	Средняя заработная плата	+	+
	Оплата командировочных	-	+
Направление на независимую оценку квалификации	Оплата стоимости независимой оценки квалификации	+	+
	Сохранение места работы (должность)	+	+
	Средняя заработная плата	+	+
	Оплата командировочных	-	+

Схема 49. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ)

Условия возмещения	Вид имущества работника	Что возмещается		Размер	Как оформляется
		Использование и износ (амортизация) имущества	Расходы, связанные с использованием имущества		
Имущество работника используется: – в интересах работодателя – с согласия или ведома работодателя	Инструмент, личный транспорт, оборудование, технические средства и материалы	Использование и износ (амортизация) имущества	Расходы, связанные с использованием имущества	Определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме	Дополнительным соглашением к трудовому договору

Схема 50. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до полутора лет

Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до полутора лет	
Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе	
До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя	
При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы	
Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ)	
Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)	

Схема 51. Гарантии работникам при предоставлении ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков

Гарантии работникам при предоставлении ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков	
Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 114 ТК РФ)	
Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, 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 (ст. 116–119 ТК РФ)	
Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК РФ)	
Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ)	

Схема 52. Гарантии и компенсации при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных

Гарантии и компенсации при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных	
<b>Гарантии</b> – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений	<b>Компенсации</b> – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами
При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ)	Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ)
При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 155 ТК РФ)	Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ)
Работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых работодателем (ст. 302 ТК РФ)	Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы (ст. 297 ТК РФ)

Схема 53. Компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов

Компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов	
Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:	
в районах Крайнего Севера	в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера
24 календарных дня	16 календарных дней
За время нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад) (ст. 302 ТК РФ)	

Схема 54. Гарантии и компенсации, связанные с жизнью и здоровьем самого работника, а также членов его семьи

Гарантии и компенсации, связанные с жизнью и здоровьем самого работника, а также членов его семьи
При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ)
При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника
Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (ст. 184 ТК РФ)
На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ)
При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом (ст. 183 ТК РФ)

## VII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Схема 55. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ)
Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором
Обязанность работодателя
Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда

## Схема 56. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) (ст. 189 ТК РФ)	
Это локальный нормативный акт, 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 у данного работодателя	
ПВТР регулирует	
Прием и увольнение работников	
Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора	
Режим работы	
Время отдыха	

## Схема 57. Поощрения за труд

Поощрения	
Материальные (например, премии, ценные подарки)	Нематериальные (например, объявление благодарности, доска почета и др.)
Работник получает поощрения, если	
Добросовестно исполняет свои трудовые обязанности	
Правовая основа	
ТК РФ; Коллективный договор; ПВТР; Уставы и положения о дисциплине	

## Схема 58. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность

Понятие	
Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ)	
Признаки дисциплинарного проступка:	
1. Совершается работником, состоящим в трудовом правоотношении с работодателем и обладающим трудовой правоспособностью (правосубъектностью), достигшим возраста, установленного законом (ст. 63 ТК РФ).	
2. Выражается в виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, техническими правилами, должностными инструкциями, уставами о дисциплине в тех отраслях и видах работ, где они действуют.	
3. Противоправное поведение работника связано с выполнением его трудовых обязанностей.	
4. Дисциплинарный проступок причиняет вред работодателю при наличии причинной связи между противоправным действием (бездействием) и наступлением вреда	
Виды дисциплинарных взысканий	
1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям; 4) другие виды, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине труда	

Дисциплинарная ответственность	
Это ответственность работника за совершение дисциплинарного проступка	
<b>Общая</b>	<b>Специальная</b>
1. Применяется как общее правило ко всем работникам 2. Применяются меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 192 ТК РФ	1. Применяется к определенным категориям работников, указанным в специальном нормативном правовом акте 2. Применяются меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные специально для определенной категории работников в специальном нормативном правовом акте



## VIII. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Схема 59. Понятие и структура профессионального стандарта

**Профессиональный стандарт –**  
характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ)

Структура профессионального стандарта	
<b>Раздел I</b>	Общие сведения
<b>Раздел II</b>	Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности). При этом трудовая функция понимается как система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции. Трудовое действие представляет собой процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача
<b>Раздел III</b>	Характеристика обобщенных трудовых функций. Обобщенная трудовая функция понимается как совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе
<b>Раздел IV</b>	Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта

Схема 60. Применение профессионального стандарта работодателями

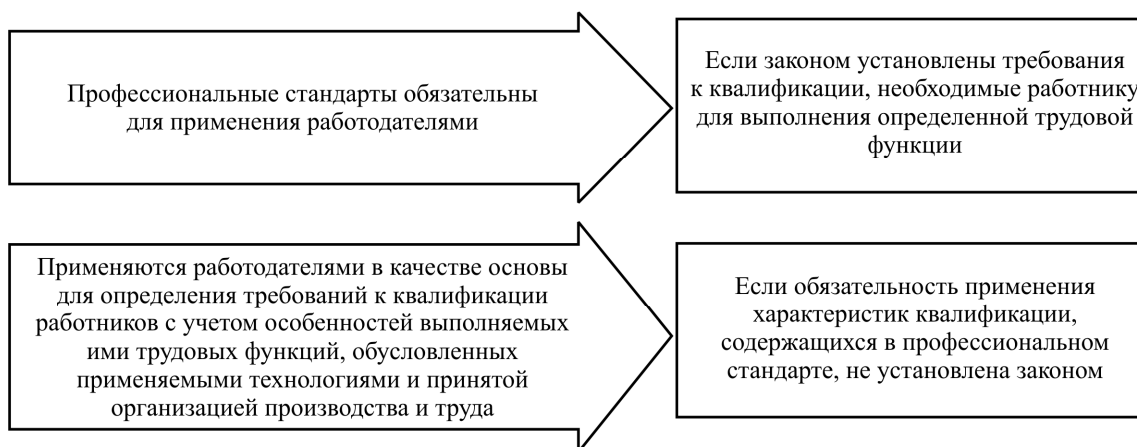


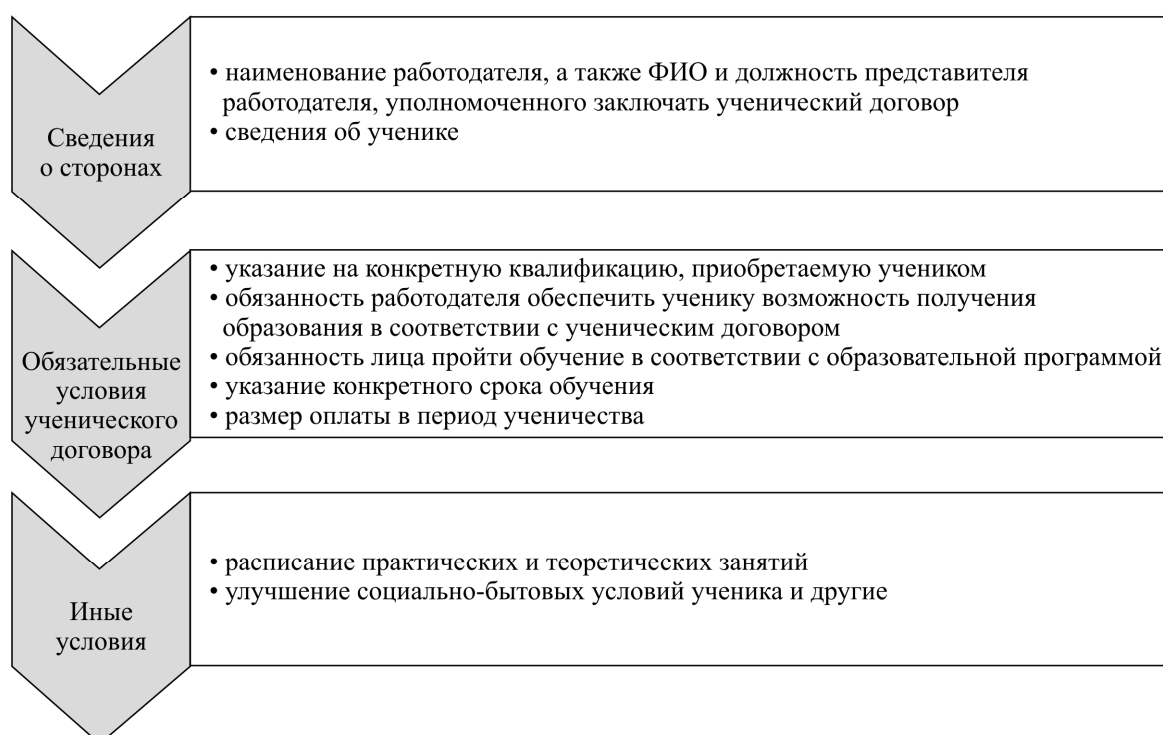
Схема 61. Проведение профессиональной подготовки или дополнительного профессионального образования работников

Определяет необходимость подготовки или дополнительного профессионального образования работников			
Работодатель			
Виды			
Профессиональная подготовка	Обучение работников вторым профессиям	Переподготовка	Повышение квалификации работников
Совокупность специальных знаний, умений и навыков, позволяющих выполнять работу в определённой области деятельности	Обучение лиц, уже имеющих одну профессию, другой – с начальным либо более высоким уровнем квалификации	Вид дополнительного образования, позволяющий работнику за короткое время получить новую профессию на основе уже имеющейся	Обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации

## Схема 62. Ученический договор

<b>Ученический договор</b> – соглашение, заключаемое между работодателем (юридическим лицом) и работником/лицом, ищущим работу, на получение профессионального образования, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в целях приобретения определенной квалификации (ст. 198 ТК РФ)	
<b>Стороны ученического договора</b>	
Работодатель – юридическое лицо (организация) ! Работодатели физические лица – индивидуальные предприниматели не имеют право заключать ученический договор	
Лицо, не работающее у данного работодателя, но желающее приобрести определенную квалификацию с целью последующего трудоустройства	Работник данной организации, желающий приобрести или повысить квалификацию
<b>Способы получения образования</b>	
С отрывом от работы	Без отрыва от работы

## Схема 63. Содержание ученического договора (ст. 199 ТК РФ)



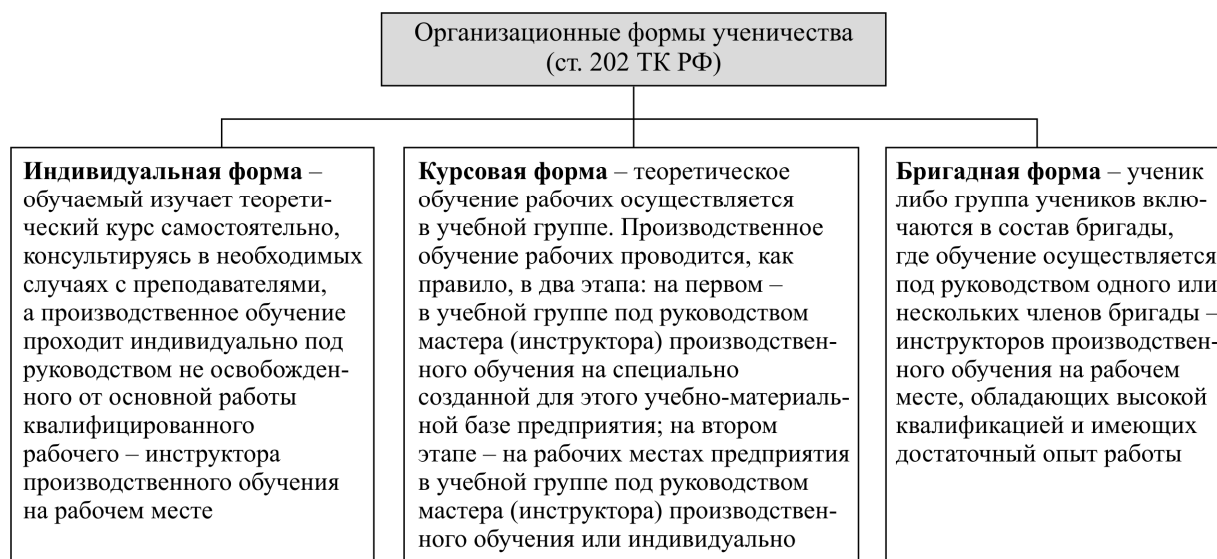
## Схема 64. Срок и форма ученического договора

- Срок ученического договора определяется в зависимости от времени, необходимого для получения соответствующей квалификации;
  - Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) организацией, осуществляющей образовательную деятельность
- Обязательная письменная форма;
  - Типовая форма ученического договора не предусмотрена, поэтому он составляется в произвольной форме с учетом требований ст. 199 ТК РФ;
  - Каждый экземпляр подписывается сторонами, один экземпляр остается у работодателя, другой передается обучающемуся

### Схема 65. Действие и прекращение ученического договора

Начало действия ученического договора	Основания прекращения ученического договора
Со дня, указанного в ученическом договоре	По окончании срока обучения
Случаи продления	Досрочное прекращение
Временная нетрудоспособность ученика	По основаниям, предусмотренным ученическим договором ( <i>например, возникновение обстоятельств, объективно препятствующих продолжению обучения; невыполнение учеником требований учебного плана и др.</i> )
Прохождение учеником военных сборов	
Другие случаи, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ	

### Схема 66. Организационные формы ученичества



### Схема 67. Оплата ученичества

#### Выплаты, которые полагаются лицу, заключившему ученический договор

Стипендия
<ul style="list-style-type: none"> <li>• размер определяется сторонами при заключении договора в зависимости от специфики получаемой квалификации</li> <li>• если работа выполняется в трудных и (или) вредных условиях труда – размер стипендии больше</li> <li>• выплачивается вне зависимости от успешности обучения</li> <li>• изменение размера только по соглашению сторон</li> </ul>
Оплата работы, выполняемой на практических занятиях
<ul style="list-style-type: none"> <li>• размер в соответствии с расценками, установленными в организации</li> <li>• при изготовлении лицом, заключившим ученический договор, продукции, оказавшейся браком, применяются правила оплаты, предусмотренные в ст. 156 ТК РФ, если в ученическом договоре не установлены иные правила и дополнительные гарантии, касающиеся оплаты бракованной продукции</li> </ul>

### Схема 68. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

Права	Обязанности
Заключить трудовой договор с тем работодателем, по договору с которым они получали образование, и приступить к работе без установления для них испытательного срока	Отработать у данного работодателя в течение определенного срока, установленного ученическим договором

## IX. ОХРАНА ТРУДА

Схема 69. Понятие охраны труда, права работника и обязанности работодателя, связанные с охраной труда

Понятие охраны труда (ст. 209 ТК РФ)	
Это 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	
Права работника на охрану труда	Работодатель обязан обеспечить
Право на рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности (ст. 219 ТК РФ)	Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов
Право на отказ без каких-либо последствий от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности (ст. 219 ТК РФ)	Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда
Право на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя (ст. 219, 225 ТК РФ)	Организацию контроля за правильностью применения работником средств индивидуальной и коллективной защиты
Право на проведение инспектирования органами госнадзора и контроля условий и охраны труда, в том числе по запросу работников, на его рабочем месте (ст. 219 ТК РФ)	Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников
Право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 21, 22, 57, 184, 212 ТК РФ)	Проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте
Право на обращение с жалобой в органы государственной власти, профсоюзы в связи с неудовлетворительными условиями (ст. 219 ТК РФ)	Недопущение к работе лиц, не прошедших в условном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда
Право на получение информации от работодателя или государственных органов об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах защиты за счет средств работодателя (ст. 219, 221 ТК РФ)	Приобретение и выдача за счет собственных средств индивидуальной защиты
Право на внеочередной медицинской осмотр (ст. 219 ТК РФ)	Недопущение к работе лиц, не прошедших в условном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда
Право на профсоюзную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда (ст. 219 ТК РФ)	Разработку и утверждение инструкций по охране труда, ознакомление работников с требованиями охраны труда
Право на участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий и охраны труда (ст. 219 ТК РФ)	Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
Право на получение информации от работодателя или государственных органов об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов (ст. 219 ТК РФ)	Режим труда и отдыха работников
Право на рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности (ст. 219 ТК РФ)	Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля
Право на отказ без каких-либо последствий от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности (ст. 219 ТК РФ)	Обучение по охране труда и оказанию первой помощи
Право на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя (ст. 219, 225 ТК РФ)	Организацию контроля за состоянием условий труда
Право на проведение инспектирования органами госнадзора и контроля условий и охраны труда, в том числе по запросу работников, на его рабочем месте (ст. 219, ТК РФ)	Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические обслуживания работников

Право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 21, 22, 57, 184, 212 ТК РФ)	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
Право на обращение с жалобой в органы государственной власти, профсоюзы в связи с неудовлетворительными условиями (ст. 219 ТК РФ)	Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников
Право на получение информации от работодателя или государственных органов об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах защиты за счет средств работодателя (ст. 219, 221 ТК РФ)	Наличие комплекта НПА, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации
Право на внеочередной медицинской осмотр (ст. 219 ТК РФ)	
Право на профсоюзную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда (ст. 219 ТК РФ)	
Право на участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий и охраны труда (ст. 219 ТК РФ)	
Право на получение информации от работодателя или государственных органов об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов (ст. 219 ТК РФ)	

## X. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Схема 70. Понятие и условия наступления материальной ответственности

<b>Понятие</b>	
Материальная ответственность работника и работодателя – это мера государственного принуждения, предусмотренная трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового договора (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) работнику или работодателю, а также ущерба, причиненного личным неимущественным правам работника в сфере труда, за счет средств правонарушителя	
<b>Условия наступления</b>	
наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны либо вреда, связанного с нарушением личных неимущественных прав (работника)	
противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб	
причинная связь между противоправным действием и имущественным ущербом	
вина в совершении противоправного действия (бездействия)	
<b>Особенности</b>	
Расторжение трудового договора не влечет за собой освобождения стороны от материальной ответственности	
Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами	
Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба	
<b>Случаи, при которых наступает материальная ответственность</b>	
<b>Работодателя (гл. 38 ТК РФ)</b>	<b>Работника (гл. 39 ТК РФ)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);</li> <li>◆ Причинение ущерба личному имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);</li> <li>◆ Задержка работнику выплаты заработной платы и других выплат (ст. 236 ТК РФ);</li> <li>◆ Возмещение морального вреда (ст. 237 ТК РФ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Причиненный работодателю прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ);</li> <li>◆ Противоправное поведение работника;</li> <li>◆ Вина работника в причинении ущерба (ст. 233 ТК РФ)</li> </ul>

Схема 71. Сравнение материальной ответственности в гражданском и трудовом праве

Сравнение		
Критерий сравнения	Трудовое право	Гражданское право
Субъекты	Только лица, состоящие в трудовом правоотношении	Любые физические и юридические лица
Объём возмещений	Работник отвечает только за прямой действительный ущерб	Прямой действительный ущерб и упущенная выгода
Объём ответственности	Работник несет ответственность только в размере среднего месячного заработка. Работодатель – в размере всего принадлежащего ему имущества	Субъекты всегда несут полную ответственность
Порядок привлечения к ответственности	Вытекает из неравного положения участников правоотношения (работник привлекается к ответственности через распоряжение работодателя)	Если иное не урегулировано сторонами, то в судебном порядке
Основание привлечения к ответственности	Как правило, виновные действия работника или работодателя (например, безвиновная ответственность за задержку выплаты заработной платы в бюджетном учреждении)	Возможна безвиновная ответственность
Сроки разрешения спора	Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392ТК РФ)	Не больше 10 лет

Схема 72. Материальная ответственность работодателя перед работником

Понятие материальной ответственности работодателя	
Неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работодателя обязанностей, которое повлекло за собой нарушение имущественных и личных неимущественных прав работника, причинение морального вреда	
Включает в себя	
Виды причинённого вреда	Возмещение
Обязанность возместить вред, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться	Если заработок работником не получен в результате: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ незаконного отстранения от работы;</li> <li>◆ незаконного перевода;</li> <li>◆ незаконного увольнения;</li> <li>◆ отказа работодателя от исполнения решения суда или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на работе;</li> <li>◆ задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.</li> </ul> Компенсация составляет средний заработок работника за весь период без ограничения срока
Обязанность возместить ущерб, причиненный имуществу работника	Вред возмещается 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
Обязанность возместить вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей	При повреждении здоровья/смерти работника из-за несчастного случая на производстве/профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию/расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия гарантий и компенсаций определяются федеральным законом
Обязанность выплатить задержанную заработную плату работнику с уплатой процентов (денежной компенсации)	Не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включи-

	тельно + размер компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность возникает независимо от наличия вины
Обязанность возместить моральный вред, причиненный работнику	Возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. При оспаривании наличия причинения морального вреда факт его причинения и размеры возмещения определяются судом

Схема 73. Виды ущерба, подлежащего возмещению работодателем

Ущерб, подлежащий возмещению			
Ущерб, возникший в результате лишения работника возможности осуществлять трудовые функции (ст. 234)	Убытки, причиненные вещам сотрудника (ст. 235)	Ущерб, явившийся следствием задержки оплаты труда и других положенных трудящемуся платежей (ст. 236)	Моральный вред (ст. 237)
Состоит в возмещении не полученного трудящимся заработка за указанный период	К имуществу сотрудника могут быть отнесены все вещи работника, находящиеся как в собственности, так и, например, в прокате у владельца. Урон имуществу сотрудника может быть причинен повреждением, порчей, утратой имущества или расходами на восстановление	Материальная ответственность работодателя наступает за задержку сотруднику не только ежемесячной зарплаты, но и других положенных ему выплат. К этим платежам можно отнести: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ отпускные (не позже чем за 3 дня до начала отдыха);</li> <li>◆ компенсацию неиспользованного отпуска при увольнении (в день увольнения);</li> <li>◆ оплату по больничному листу;</li> <li>◆ оплату отпуска по беременности и родам;</li> <li>◆ пособие по уходу за ребенком;</li> <li>◆ и др.</li> </ul>	Физические или нравственные страдания, причиненные потерпевшей стороне неправомерными действиями (бездействиями) правонарушителя, посягающими на права и свободы работника в сфере труда
Случаи, когда работодатель обязан возместить работнику недополученный доход			
1. Отстранение, увольнение или перевод работника, если эти действия работодателя незаконны			
2. Неисполнение или задержка исполнения работодателем решения государственной инспекции труда или трудового инспектора о восстановлении трудящегося на прежнем рабочем месте			
3. Удержание трудовой книжки работника дольше положенного срока или внесение в нее ошибочной либо незаконной записи об увольнении сотрудника			
Незаконные и неправомерные действия работодателя			
Незаконные		Неправомерные	
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Безосновательный отказ заключить трудовой договор;</li> <li>◆ Оплата сверхурочной работы не в двойном, а в одинарном размере</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Промедление в выдаче трудовой книжки в срок;</li> <li>◆ Невыплата зарплаты</li> </ul>	
Примечание: при определении суммы ущерба опираться нужно на рыночные цены, действующие в данном регионе на момент возмещения убытков. Если потерпевший работник согласен, то убыток может быть возмещен в натуре, т.е. покупкой новой такой же вещи			
Получение возмещения, компенсации			
Для получения не уплаченных вовремя денег и компенсации работник может обратиться в трудовую инспекцию или суд в течение 3 месяцев со дня, когда работнику стало известно о задержке выплаты			
Для получения возмещения работнику надлежит обратиться к работодателю с заявлением. Работодатель обязан в течение 10 дней рассмотреть полученное обращение и принять по нему решение			
Возмещение морального вреда			
В денежной форме в размере, согласованном сотрудником и организацией			
Если же договориться о размере компенсации не удастся, то надлежит обращаться в суд. Работник должен доказать в суде факт причинения ему физических и нравственных страданий			

## Схема 74. Материальная ответственность работника перед работодателем

Понятие материальной ответственности работника	
Обязанность работника возместить причинённый им прямой действительный ущерб, а также убытки, понесённые работодателем в результате возмещения ущерба третьим лицам без учёта упущенной выгоды	
Виды материальной ответственности работника	Случаи материальной ответственности
Полная материальная ответственность	<p>В полном объёме прямого действительного ущерба.</p> <p>Случаи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;</li> <li>2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;</li> <li>3) умышленного причинения ущерба;</li> <li>4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;</li> <li>5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;</li> <li>6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;</li> <li>7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;</li> <li>8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.</li> </ol> <p>Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.</p> <p>Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причинённый в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причинённый в результате совершения преступления или административного проступка</p>
Ограниченная материальная ответственность	<p>В размере среднемесячного заработка работника.</p> <p>Случаи: все, кроме случаев полной материальной ответственности</p>
Индивидуальная материальная ответственность	Во всех случаях, которые не предусмотрены законом для коллективной материальной ответственности
Коллективная материальная ответственность	В случае добровольного возмещения ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом
Условия наступления материальной ответственности	
Причинение прямого действительного ущерба	
Противоправное действие или бездействие, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей)	
Наличие вины работника	
Условия, исключающие материальную ответственность	
Ущерб вследствие непреодолимой силы	
Ущерб вследствие нормального хозяйственного риска	
Ущерб вследствие крайней необходимости или необходимой обороны	
Ущерб вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику	



## Схема 75. Виды материальной ответственности работника

Виды материальной ответственности работника	
Ограниченная (ст. 238, 241 ТК РФ)	Полная (ст. 242 ТК РФ)
Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (упущенная выгода взысканию не подлежит)	Состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере
За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено законом	Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (договор о полной материальной ответственности) – ст. 244 ТК РФ, либо должность работника относится законом к определенному перечню должностей, при которых во всех случаях несут полную материальную ответственность (установлен постановлением Минтруда РФ от 31.12.02 № 85)
	Ущерб возмещается без каких-либо ограничений, но только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;</li> <li>◆ недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;</li> <li>◆ умышленного причинения ущерба;</li> <li>◆ причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;</li> <li>◆ причинения ущерба в результате преступных действий работника;</li> <li>◆ причинения ущерба в результате административного проступка;</li> <li>◆ разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;</li> <li>◆ причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей</li> </ul>
Индивидуальная (ст. 244 ТК РФ)	Коллективная (ст. 245 ТК РФ)
Применима к определенному сотруднику в случае причинения материального вреда работодателю. Об этом виде ответственности можно вести речь в случаях, когда ущерб нанесен в результате доказанных противоправных действий конкретного работника либо из-за его бездействия	Ответственность за причинение ущерба возникает при причинении ущерба одним из работников бригады или всей бригадой в целом в случаях, описанных в ст. 245 ТК РФ, когда: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ выполняемая работа связана с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных бригаде ценностей;</li> <li>◆ работа выполняется совместно несколькими работниками;</li> <li>◆ не представляется возможным разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности</li> </ul>
Договор о полной индивидуальной материальной ответственности можно заключить с работником, должность или выполняемая работа которого включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, являющийся приложением № 1 к постановлению Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85	Все условия коллективной материальной ответственности должны быть определены в заключаемом в письменном виде договоре, в котором должно быть учтено следующее: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ решение работодателя об установлении полной коллективной материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя, объявляется коллективу (бригаде) и прилагается к договору;</li> <li>◆ руководство коллективом возлагается на руководителя, назначаемого приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения коллектива;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ при смене руководителя коллектива или при выбытии из коллектива более 50 % его первоначального состава договор должен быть перезаключен;</li> <li>◆ договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив новых работников</li> </ul>
◆ Примечание: запрещено заключение с одним и тем же работником одновременно договора об индивидуальной и коллективной материальной ответственности	
<b>Материальная ответственность несовершеннолетних работников</b>	
<b>Полная</b>	<b>Ограниченная</b>
За умышленное причинение ущерба	Во всех случаях, когда законом не установлена полная материальная ответственность
Ущерб, нанесённый в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения	Во всех случаях, когда законом не установлена полная материальная ответственность
Ущерб, нанесённый в результате совершения преступления или административного проступка	

### Схема 76. Определение размера и порядок взыскания ущерба

<b>Обязанности работодателя до взыскания и определения размера ущерба</b>	
Провести инвентаризацию имущества в организации и выявить утраченное или поврежденное имущество	
Назначить служебное расследование, создать комиссию по служебному расследованию, установить причины утраты или повреждения имущества	
Истребовать с работника письменные объяснения причин ущерба при отказе либо уклонении составить соответствующий акт	
Установить, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность	
Виновным работникам разъяснить порядок возмещения ущерба	
<b>Определение размера ущерба</b>	
Размер ущерба определяется исходя из фактических потерь по рыночным ценам на день возникновения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухучета (с учетом износа)	
Если ущерб причинен несколькими работниками, необходимо определить степень вины и размер ответственности каждого работника	
<b>Порядок взыскания ущерба</b>	
Досудебный порядок	Взыскание производится на основании распоряжения работодателя
	Возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В таком случае работник даёт письменное обязательство
Судебный порядок	Непогашенная задолженность взыскивается с работника, давшего обязательство, но отказавшегося его исполнять
	Работодатель обращается с иском в течение года

## IV. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

### Схема 77. Понятие индивидуального трудового спора и органы по их рассмотрению

<b>Понятие индивидуального трудового спора</b>	
Это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, 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	
<b>Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров</b>	
Комиссии по трудовым спорам	Суды

Компетенция органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (какие виды споров рассматривают)	
Все, за исключением споров, по которым ТК РФ, иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения <i>(например, об изменении условий трудового договора, о предоставлении отпуска, о заработной плате, об обжаловании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности и др.)</i>	О возмещении ущерба, причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК РФ)
	Об установлении факта причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения (ст. 237 ТК РФ)
	Об оспаривании решений комиссии по трудовым спорам (ч. 1 ст. 391 ТК РФ)
	О возмещении работником ущерба, причиненного работодателю (ч. 3 ст. 391 ТК РФ)
	Об отказе в приеме на работу (391 ТК РФ)
	О признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями (ст. 19.1)
	По заявлению от лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций (ст. 391 ТК РФ)
	По заявлению от лиц, которые считают, что подверглись дискриминации (ст. 391 ТК РФ)
	О признании трудового договора, заключенного на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК)
	По заявлению работника (абз. 1 ч. 2 ст. 391 ТК РФ): <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ О восстановлении работника на работе независимо от оснований прекращения трудового договора</li> <li>◆ Об изменении даты и формулировки причины увольнения</li> <li>◆ О переводе на другую работу</li> <li>◆ Об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы</li> <li>◆ О неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника</li> </ul>

Схема 78. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Возникает на основе		
Заявления работника		
Заявление регистрируется		
Комиссией по трудовым спорам		
Рассмотрение индивидуального трудового спора		
Протоколируется и рассматривается в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления		
Обязательно присутствие		
Работника, подавшего заявление, либо его представителя	Работодателя либо его представителя	
Возможен вызов свидетелей, специалистов		
Неявка работника или его представителя		
Есть письменное согласие работника на рассмотрение спора в его отсутствие либо в отсутствие его представителя	Спор рассматривается	
Нет письменного согласия работника на рассмотрение спора в его отсутствие либо в отсутствие его представителя	Первичная неявка	Рассмотрение трудового спора откладывается
	Вторичная неявка	Возможность вынесения комиссией решения о снятии вопроса с рассмотрения, однако за работником сохраняется право повторной подачи заявления
Решение принимается		
Тайным голосованием	Простым большинством голосов присутствующих	
Копии решения, подписанные председателем комиссии/заместителем в течение 3 дней, направляются работнику и работодателю либо их представителям		

### Схема 79. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам

Степень исполнения решения комиссии по трудовым спорам		
Исполнение решения	Неисполнение решения	
	Обращение работника или работодателя с заявлением о перенесении трудового спора в суд	Выдача работнику удостоверения – исполнительного документа
	Приведение решения комиссии в принудительном порядке на основании удостоверения, предъявленного не позднее 3 мес.	

### Схема 80. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров по заявлению		
Работодателя	Работника	Профессионального союза
Спор по поводу возмещения работником ущерба, причиненного работодателю. Работодатель может подать заявление в суд в течение 1 года со дня обнаружения	Спор по поводу: ♦ восстановления на работе; ♦ изменения даты и формулировки причины увольнения; ♦ перевода на другую работу; ♦ оплаты вынужденного прогула; ♦ неправомерных действий (бездействия) работодателя; ♦ защиты персональных данных. Работник освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов	
Сроки подачи заявления		
3 месяца со дня обнаружения правонарушения	По спорам об увольнении – 1 месяц со дня вручения приказа об увольнении/выдачи трудовой книжки	

### Схема 81. Коллективные трудовые споры

Стороны споров	
Работодатели (в лице их представителей): ♦ Работодатель индивидуальный предприниматель – лично; ♦ Руководитель организации; ♦ Уполномоченное руководителем лицо	Работники (в лице их представителей): ♦ Профессиональные союзы и их объединения; ♦ Первичная профсоюзная организация; ♦ Иные представители, избираемые работниками
Виды разногласий	
Установление и изменение условий труда (включая заработную плату)	
Заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений	
Отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов	

### Схема 82. Примирительные процедуры

Понятие примирительных процедур		
Рассмотрение коллективного трудового спора для его разрешения в особых органах либо с участием посредника		
Посредники в примирительных процедурах		
Примирительная комиссия	Посредник	Трудовой арбитраж

Схема 83. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Определение требований

Право выдвижения требования		
У работников и их представителей		
Определение требований		
Собрание	Конференция	Невозможность созыва
Правомочно более 1/2 работников	Правомочно более 2/3 избранных делегатов	При сборе подписей более половины работников «за»
Решение принимается большинством голосов присутствующих работников (делегатов)		Утверждение решения представительным органом работников

Схема 84. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Выдвижение и направление требований

Направление требований	
Требования работников и представительного органа работников	Требования профессиональных союзов и их объединений
Утверждаются на собрании (конференции)	Выдвигаются их выборными органами
Излагаются в письменной форме и направляются работодателю уполномоченным представительным органом работников	Направляются соответствующим сторонам соц. партнерства
Требования (копия требований) могут быть направлены	
В соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (Федеральный орган исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов), который обязан проверить получение требований (копии) другой стороной спора	

Схема 85. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Рассмотрение требований

Обязанности при рассмотрении требований	
Работодатель	Объединения работодателей, иные представители работодателей
Обязан: 1) принять к рассмотрению требования работников; 2) рассмотреть и принять решение; 3) сообщить о принятом решении в представительный орган работников в письменной форме	Обязаны: 1) принять к рассмотрению требования профессиональных союзов, их объединений; 2) рассмотреть и принять решение; 3) сообщить о принятом решении профессиональным союзам либо их объединениям в письменной форме
В течение	
2 дней	3 недель

Схема 86. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Сообщение о принятом решении

По итогам принятия решения	
Удовлетворение требований работника	Отклонение всех или части требований либо отсутствие ответа
Окончание спора	Начало коллективного трудового спора

Схема 87. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Примирительные процедуры

Создание примирительной комиссии – обязательный этап	
Локальный уровень	Иные уровни социального партнёрства
Создаётся решением о создании приказом работодателя, а также решением представителя работника. Создается в срок до 2 рабочих дней со дня начала коллективных трудовых споров	Создаётся решением о создании актов представителей работодателей и представителей работников Создается в срок до 3 рабочих дней со дня начала коллективных трудовых споров

Рассмотрение спора	
Локальный уровень – 3 дня	Иные уровни – 5 дней
Однократная (часовая) предупредительная забастовка	
Локальный уровень	Иные уровни социального партнёрства
Решение выносится после 3 дней	Решение выносится после 4 дней
Предупреждение работодателя не менее чем за 2 дня до начала забастовки	Предупреждение работодателя не менее чем за 3 дня до начала забастовки
Достижения согласия	
Достижение согласия сторонами	Недостижение согласия сторонами
Решение о соглашении сторон оформляется протоколом и носит обязательный для сторон характер. Влечёт за собой удовлетворение требований работников	Составление протокола разногласий. Влечёт за собой либо переговоры о рассмотрении коллективных трудовых споров с участием посредника, либо их рассмотрение в трудовом арбитраже
Переговоры о рассмотрении коллективных трудовых споров с участием посредника	
Достижение соглашения о введении процедуры переговоров с участием посредника	Недостижение соглашения о введении процедуры переговоров с участием посредника
Влечёт заключение соглашения	Влечёт оформление протокола об отказе от данной процедуры и переход к рассмотрению споров в трудовом арбитраже
Кандидатура посредника	
Стороны должны согласовать кандидатуру посредника в течение 2 рабочих дней. Стороны могут обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры	
Достижение согласия по кандидатуре посредника	Недостижение согласия по кандидатуре посредника
Спор рассматривается с участием посредника. Посредник имеет право запрашивать у сторон документы, касающиеся данного спора	Влечёт переход к рассмотрению споров в трудовом арбитраже
Рассмотрение спора	
Локальный уровень	Иные уровни социального партнёрства
До 3 рабочих дней со дня приглашения посредника	До 5 рабочих дней со дня приглашения посредника
Итоги переговоров о рассмотрении коллективных трудовых споров с участием посредника	
Принятие сторонами согласованного решения в письменной форме. Влечёт окончание коллективных трудовых споров	Составление протокола разногласий. Влечёт переход к рассмотрению споров в трудовом арбитраже
Переговоры о рассмотрении коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже	
Достижение соглашения о введении процедуры переговоров в трудовом арбитраже	Уклонение работодателя от создания трудового арбитража
Заключение соглашения с условием об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража	Примирительные процедуры не привели к разрешению коллективных трудовых споров
Выбор трудового арбитража	
Передача на рассмотрение в постоянно действующий арбитраж, созданный трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений	Создание сторонами спора совместно с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров
	Локальный уровень – в срок до 2 рабочих дней   Иные уровни – срок до 4 рабочих дней
Рассмотрение с участием представителей сторон	
Локальный уровень	Иные уровни социального партнёрства
В срок до 3 рабочих дней	В срок до 5 рабочих дней
Рекомендации трудового арбитража	
Рекомендации трудового арбитража передаются сторонам в письменной форме	
Выполнение рекомендаций трудового арбитража	Отказ работодателя от выполнения рекомендаций
Влечёт окончание коллективных трудовых споров	Примирительные процедуры не привели к разрешению коллективных трудовых споров
Право на забастовку у работников	
Появляется в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективных трудовых споров	
Принципы забастовки	
Участие добровольное	
Лица, принуждающие к участию или отказу, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность	
Представители работодателя не вправе принимать участие	

## Схема 88. Забастовка

Решение об объявлении забастовки		
Собрание	Конференция	Невозможность созыва
Правомочно более 1/2 работников	Правомочно более 2/3 избранных делегатов	При сборе подписей более половины работников «за»
Решение принимается большинством голов присутствующих работников (делегатов)	Утверждение решения представительным органом работников	
Собрание	Конференция	Невозможность созыва
Обязанности работодателя		
Предоставить необходимое помещение для проведения забастовки		
Решение об объявлении забастовки содержит		
Перечень разногласий сторон – оснований для проведения		
Сведения о дате и времени начала, количестве участников		
Наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников		
Предложение по минимуму необходимых работ (услуг) на время проведения		
Уведомления при проведении забастовки		
Работодателя	Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров	
В письменной форме не позднее 5 дней	Работодатель обязан предупредить о забастовке	

## Схема 89. Проведение забастовки

Права органа, возглавляющего забастовку	
Имеет право созывать собрание (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовок заключений по спорным вопросам	
Имеет право приостановить забастовку	
Возобновление забастовки	
Не требуется повторное рассмотрение коллективных трудовых споров, проведение примирительных процедур	
Работодатель и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении не позднее чем за 2 рабочих дня	
При возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (и объединением), объединения работодателей и иные представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня	
Обязанности сторон при проведении забастовки	
Продолжить переговоры по урегулированию коллективных трудовых споров	
Принять меры по обеспечению: общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также оборудования, остановка которого представляет угрозу жизни и здоровью людей	
Определение минимума необходимых работ	
Определяется соглашением работодателя (его представителя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления	
При недостижении согласия минимум необходимых работ устанавливается органом исполнительной власти субъекта	
Решение органа может быть обжаловано сторонами в суде	
Признание забастовки недопустимой или незаконной	
Незаконная	Недопустима
Если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований ТК РФ	В периоды введения военного или чрезвычайного положения. В организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения
Порядок признания забастовки незаконной	
1. Заявление работодателя или прокурора	
2. Решение принимается верховными судами республик, краевыми областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов	
3. Вступившее в силу решение суда – немедленно исполняется	
4. Работники обязаны прекратить забастовку	
5. Они должны приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения органу, возглавляющему забастовку	
Случаи приостановки забастовки	
В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей	В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных территорий
Суд вправе забастовку: ♦ неначавшуюся отложить на срок до 15 дней; ♦ начавшуюся приостановить на срок до 15 дней	Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса судом, но не более чем на 10 дней

Гарантии работников в связи с проведением забастовки	
Участие – не нарушение дисциплины, не является основанием расторжения договора	
Запрещение применения мер дисциплинарной ответственности	
Участвующим работникам сохраняется место работы и должность	
Работодатель имеет право не выплачивать заработную плату участвующим, но не занятым выполнением минимума работ (услуг)	
Могут быть предусмотрены компенсационные выплаты	
Работникам, не участвующим, но из-за нее не имеющим возможности выполнить работу и заявившим в письменной форме о начале этого простоя производится оплата простоя не по вине работника	
Работодатель имеет право переводить работников, имеющих простой, на другую работу	
Может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке	
Запрещение локаута (увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективных трудовых спорах или в забастовке)	
Ответственность работников за незаконные забастовки	
Продолжение забастовки после решения суда	Влечёт дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины
Представительный орган, не прекративший незаконную забастовку	Обязан возместить убытки, причиненные работодателю забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом
Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора	
Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры	Представители работников (их объединений)
На время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение одного года	Не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора: <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ подвергнуты дисциплинарному взысканию</li> <li>◆ переведены на другую работу</li> <li>◆ уволены по инициативе работника без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа</li> </ul>
Ответственность за невыполнение примирительных процедур	
Работодатели	Представители сторон
Дисциплинарная ответственность	Административная ответственность
За уклонение от получения требований работников и уклоняющихся от участия в примирительных процедурах, препятствующих проведению собраний	За невыполнение обязательств по соглашениям по результатам примирительных процедур, неисполнение рекомендаций трудового арбитража

### Схема 90. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Основные способы защиты трудовых прав и свобод			
Самозащита работниками трудовых прав	Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	Судебная защита	Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права (глава 57 ТК РФ)
Понятие государственного контроля (надзора) трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права			
Нет дефиниции в ТК РФ			
Признаки контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства			
Деятельность специально уполномоченных органов исполнительной власти		Надзор и контроль в установленной сфере деятельности	
Государственный контроль (надзор)			
Государственный контроль (надзор) (ст. 353 ТК РФ)		Ведомственный контроль (надзор) (ст. 353.1 ТК РФ)	
федеральная инспекция труда (во всех организациях)	наряду с федеральной инспекцией труда уполномоченные органы исполнительной власти (в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности)	в подведомственных организациях федеральными органами исполнительной власти, органами местного управления (порядок и условия установлены законами РФ и субъектов РФ)	
Виды государственного контроля (надзора)			
Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах	Федеральный государственный энергетический надзор	Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор	Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности



## Схема 91. Федеральная инспекция труда

Понятие федеральной инспекции труда			
Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение надзора			
Функции федеральной инспекции труда			
Проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права			
Территориальные органы			
Государственные инспекции труда			
Принципы деятельности			
Независимость	Уважение	Гласность	Объективность
Соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина		Законность	
Задачи федеральной инспекции труда			
♦ обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан			
♦ обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства			
♦ обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права			
♦ доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права			
Полномочия			
Анализ и профилактика причин производственного травматизма		Рассмотрение заявлений и жалоб граждан о нарушениях их трудовых прав; принятие соответствующих мер	
Надзор за соблюдением трудового законодательства		Информирование и консультирование	
Права государственных инспекторов труда			
Посещать организации для проверки в любое время		Запрашивать и получать информацию, документы и т.д.	
Направлять требования о ликвидации юридического лица		Выдавать предписания об отстранении лиц	
Изымать для проверки образцы		Расследовать несчастные случаи	
Составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях			
Проверки государственной инспекции труда			
Плано́вые		Внепла́новые	
Иные проверки, предусмотренные федеральным законодательством, законодательством субъектов, другими нормативными актами		<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ истечение срока исполнить предписания</li> <li>♦ поступление обращений о нарушении норм трудового законодательства</li> <li>♦ поступление обращений работника о нарушении его прав</li> <li>♦ запрос работника</li> <li>♦ наличие приказа руководителя инспекции</li> <li>♦ на основании требования прокурора</li> </ul>	
Примечание: При проведении внеплановых проверок необходимо извещение прокуратуры о проведении мероприятий по контролю посредством направления документов в органы прокуратуры в течение 24 часов. В этом случае прокурор или его заместитель принимает решение о согласовании проведения внеплановой выездной проверки в день поступления соответствующих документов			
Предмет проверок			
Соблюдение требований норм трудового законодательства		Выполнение предписаний устранить нарушения	
Взаимодействие федеральной инспекции труда с органами и организациями			
Федеральными органами исполнительной власти		Органами исполнительной власти субъектов	
Объединениями работодателей		Органами местного самоуправления	
Профсоюзами		Прокуратурой	

## **РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**Аннулированный трудовой договор** – трудовой договор, который считается незаключенным в связи с тем, что работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей в день, определенный трудовым договором, или со дня вступления трудового договора в силу.

**Аттестация** – это организуемая работодателем процедура, направленная на подтверждение квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе. Целью аттестации может быть также установление квалификационной категории (например, у педагогических работников).

**Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящий в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Безопасные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

**Вахтовый метод** – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

**Вредный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (ст. 209 ТК РФ).

**Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

**Вынужденный прогул** – время, в течение которого работник из-за неправомερных, виновных действий работодателя не может выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, и получать заработную плату.

**Выходное пособие** – единовременная денежная сумма, выплачиваемая работнику в установленных законодательством случаях при прекращении трудового договора.

**Гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

**Генеральное соглашение** – это акт социального партнерства, который устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

**Государственная экспертиза условий труда** – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

**Деловые качества** – это способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

**Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

**Другая местность** – местность за пределами соответствующего населенного пункта по существующему административно-территориальному делению.

**Единство правового регулирования труда** проявляется в содержании трудового законодательства, имеющего общие нормы, закрепляющие общие принципы правового регулирования труда всех без исключения работников и работодателей.

**Ежедневный (междусменный) отдых** – это промежуток времени между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого, который должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

**Еженедельный непрерывный отдых** – это выходные дни продолжительностью не менее 42 часов.

**Забастовка** – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

**Занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, трудовой доход.

**Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

**Изменение трудового договора** – это изменение одного или нескольких его условий как определенных сторонами трудового договора при его заключении, так и производных, предусмотренных трудовым законодательством.

**Индивидуальный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ).

**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 (ст. 45 ТК РФ).

**Источники трудового права** – нормативно-правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, соглашения и коллективные трудовые договоры, которые призваны регулировать отношения, входящие в предмет трудового права.

**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 систе-

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

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами работник может от нее отказаться. К таким случаям отказа относятся: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере; возникновение непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в том числе вследствие необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

**Квалификационный разряд** – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

**Квалификация работника** – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ).

**Квота при приеме на работу** – минимальное число рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации.

**Коллективное 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.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

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

**Комиссия по трудовым спорам (КТС)** – это орган, разрешающий индивидуальные трудовые споры работников с работодателем (ст. 382 ТК РФ).

**Компенсации** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

**Локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

**Материальная ответственность сторон трудового договора** – вид юридической ответственности, который состоит в обязанности одной из сторон трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне вследствие виновного противоправного деяния в размере и порядке, определенном трудовым законодательством. Материальная ответственность подразделяется на материальную ответственность работодателя и работника.

**Межрегиональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

**Метод трудового права** – это совокупность приемов и способов, позволяющих регулировать трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

**Минимальная месячная заработная плата** – это гарантированный государством размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), который не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда

**Надомники** – лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ст. 310 ТК РФ).

**Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

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

**Нормальная продолжительность рабочего времени** – это установленная законодательством предельная продолжительность рабочей недели, когда работник осуществляет свои трудовые обязанности в нормальных условиях труда.

**Нормы труда** – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК РФ).

**Ночное время** – время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

**Обработка персональных данных работника** – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (ст. 85 ТК РФ).

**Объединение работодателей** – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ).

**Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

**Опасный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Оплата труда** – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством и трудовыми договорами.

**Особенности регулирования труда** – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

**Отпуск** – это свободное от работы время, исчисляемое в рабочих или календарных днях, в течение которого за работником сохраняется его место работы и, как правило, средний заработок.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** – это акт социального партнерства, который устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Отрасль трудового права** – это совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности работников с определенным работодателем, функциональными обязанностями, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод правового регулирования данной отрасли.

**Отстранение от работы** – временный отказ от предоставления работнику работы, обусловленной трудовым договором, полномочным представителем работодателя по установленным законодательством причинам.

**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 (ст. 209 ТК РФ).

**Перевод на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ).

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

**Подведомственность трудовых споров** – это определение по свойствам и содержанию спора первоначального органа, рассматривающего трудовой спор.

**Правила внутреннего трудового распорядка** – локальный нормативный акт, 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 у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ).

**Правовые принципы** – это закрепленные в действующем законодательстве или вытекающие из его смысла основополагающие и руководящие начала правовой регламентации, определяющие смысл, содержание и применение права.

**Предмет трудового права** – трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношениями отношения.

**Прекращение трудового договора** – является общим для всех случаев окончания действия трудового договора и охватывает все основания прекращения трудовых правоотношений, предусмотренных действующим законодательством.

**Премия** – денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в качестве меры поощрения за достижение в работе с целью усиления его материальной заинтересованности в результатах труда.

**Признаки метода трудового права** – равенство сторон при договорном характере возникновения трудовых отношений; подчинение работников в процессе труда работодателю; участие работников в управлении организацией (ст. 52, 53 ТК РФ); централизованное и ло-

кальное регулирование отношений в сфере труда: централизованное регулирование осуществляется при помощи нормативных актов, локальное – при помощи нормативных актов организации (ст. 8 ТК РФ); сочетание нормативного (ст. 5, 8 ТК РФ) и договорного (ст. 9 ТК РФ) регулирования отношений в сфере труда; специфические способы защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей.

**Примирительные процедуры** – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 398 ТК РФ).

**Принципы рассмотрения трудовых споров** – это основные положения, которые определяют сущность норм трудового законодательства в части рассмотрения трудовых споров и основные направления его дальнейшего развития.

**Прогоул** – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

**Производственная деятельность** – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст. 209 ТК РФ).

**Простой** – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

**Профессиональное заболевание** – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

**Профессиональные квалификационные группы** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ст. 144 ТК РФ).

**Профессиональный риск** – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 209 ТК РФ).

**Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ)

**Профессия** – это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (юрист, учитель, слесарь и т.д.).

**Профсоюз** – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

**Прямой действительный ущерб** – 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 сохран-

ность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

**Работник** – это лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

**Рабочее место** – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

**Расторжение трудового договора** – прекращение трудовых отношений между работником и работодателем по инициативе одной из сторон.

**Региональное соглашение** – акт социального партнерства, который устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

**Руководитель организации** – физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

**Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

**Сезонные работы** – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев (ст. 293 ТК РФ).

**Сертификат соответствия организации работ по охране труда** – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

**Система оплаты труда** – способ начисления оплаты труда в соответствии с измерителем труда.

**Система трудового законодательства** – это состав и внутреннее строение кодифицированных актов, отражающих объективно существующую систему трудового права.

**Система трудового права** – это совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль права) с их однородным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (субинституты).

**Служебная командировка** – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.



Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).

**Сменная работа** – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ст. 103 ТК РФ).

**Совместительство** – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

**Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

**Содержание трудового договора** – это условия, содержащиеся в трудовом договоре. Делятся на условия-сведения (место и дата заключения договора, лица, его заключившие, их реквизиты), обязательные условия (предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ) и дополнительные условия (предусмотренные ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Условия трудового договора также делятся на непосредственные (предусмотрены трудовым договором) и производные (предусмотрены законодательством, коллективными договорами и соглашениями).

**Социальное партнерство в сфере труда** – 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 (ст. 23 ТК РФ).

**Специальность** – разновидность профессии, зависит от характера навыков и знаний по данной профессии (учитель химии, учитель рисования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик и тд.).

**Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

**Стандарты безопасности труда** – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

**Субъекты трудового права (трудовых отношений)** – это участники трудовых правоотношений, обладающие субъективными правами и обязанностями.

**Тарификация работ** – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

**Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов** работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

**Тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

**Тарифная система** – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

**Тарифная система дифференциации заработной платы** – совокупность нормативов, позволяющих установить заработную плату работникам в зависимости от их квалификации, должности. Включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

**Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

**Тарифные системы оплаты труда** – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК РФ).

**Тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

**Территориальное соглашение** – акт социального партнерства, который устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

**Требования охраны труда** – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ст. 209 ТК РФ).

**Трудовая книжка** – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

**Трудовая функция** – работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы.

**Трудовое право** – это отрасль права, регулирующая отношения между людьми в сфере труда. Оно является одной из важнейших и ведущих отраслей права, которая образовалась из гражданского права.

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым за-

конодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

**Увольнение** – термин применяется при окончании трудовых отношений с конкретным работником (в приказе, в трудовой книжке).

**Управление профессиональными рисками** – комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 209 ТК РФ).

**Условия труда** – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

**Федеральная инспекция труда** – это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории РФ.

**Функции трудового права** – основные направления правового воздействия норм на отношения, составляющие предмет трудового права. *Трудовое право выполняет три основные функции:* защитную, производственную и социального партнерства. *Защитная функция* проявляется в защите интересов работников, *производственная* – в защите интересов работодателя. *Функция социального партнерства* выражается в согласовании интересов работников и работодателей при содействии государства.

**Цели трудового законодательства** – это результат, к которому стремится трудовое право. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 3. СПРАВОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ

### ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

#### ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 17 марта 2004 г. № 2

#### О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Список изменяющих документов  
(в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63,  
от 28.09.2010 № 22, от 24.11.2015 № 52)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

#### Подведомственность и подсудность трудовых дел. Общие правила разрешения судами трудовых споров

1. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Абзацы третий – пятый исключены. – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23–24 ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

2. Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора – в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, статья 24 ГПК РФ).

(п. 3 в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

4. По смыслу подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (часть первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

6. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

7. Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам – до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая статьи 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлениях от 31 октября 1995 г. № 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" и от 10 октября 2003 г. № 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации".

### Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (части первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного предста-



вителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необхо-

димо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45–46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, – не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

### Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

Переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных

ренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон  
(пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ),  
вследствие отказа работника от продолжения работы в связи  
с изменением определенных сторонами условий трудового договора  
(пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника  
(пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением – до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

#### Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением

процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со

дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

#### Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.

##### Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его

деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 1 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя – физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями статей 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

При этом необходимо иметь в виду, что исходя из статьи 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо

аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества", статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ с 1 сентября 2014 года статья 48 ГК РФ изложена в новой редакции, из которой исключено упоминание о юридических лицах, в отношении которых их участники имеют обязательственные права, определены юридические лица, в отношении которых их участники имеют корпоративные права.

---

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.



33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту б части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту б части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта б части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта б части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту "в" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту "г" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту

7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а" – "д" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5–10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

(в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22, от 24.11.2015 № 52)

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при

наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

#### Заработная плата. Ежегодные дополнительные отпуска. Забастовка

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу статьи 131 Кодекса и статьи 4 Конвенции МОТ № 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также 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;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

55. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со статьей 236 Кодекса суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных

выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в части первой статьи 116 Кодекса, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что в силу статей 5 и 8 Кодекса положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

59. Исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401–404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть третья статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть пятая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных



структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (части третья – восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть восьмая статьи 410 ТК РФ).

### Вынесение судами решений по трудовым спорам

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

61. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью восьмой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством Рос-

сийской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

63. В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

64. В связи с принятием настоящего Постановления:

а) признать утратившими силу Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации:

от 21 марта 1978 г. № 3 "О вопросах, возникших в судебной практике при применении ст. 214 Кодекса законов о труде Российской Федерации" с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 г. № 11 и от 23 августа 1988 г. № 9, в редакции Постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11;

от 22 декабря 1992 г. № 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" в редакции Постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10, с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. № 1 и от 21 ноября 2000 г. № 32;

б) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, содержащие разъяснения по применению трудового законодательства, подлежат применению в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

## ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 28 января 2014 г. № 1

#### О ПРИМЕНЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Трудовое законодательство в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации устанавливает гарантии трудовых прав и свобод женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, а также учитывая вопросы, возникающие у судов при рассмотрении трудовых споров с их участием, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 9, 14 Федерального конституционного закона от 7 февраля 2011 года № 1-ФКЗ "О судах общей юрисдикции в Российской Федерации", постановляет дать следующие разъяснения:

#### Общие положения

1. Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учетом их общественно значимых особенностей (в частности, выполнения функций материнства и воспитания детей, наличия членов семьи, нуждающихся в уходе, несовершеннолетия).

Особенности правового регулирования труда названных категорий работников, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами (часть 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации, часть шестая статьи 11, статья 252 ТК РФ). Дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

2. При рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, судам следует исходить из того, что:

к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая статьи 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи;

к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать

ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников – родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

3. Под дискриминацией в сфере труда по смыслу статьи 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий и статьи 3 ТК РФ следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), помимо определяемых собственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В связи с этим в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

4. В силу части седьмой статьи 11 ТК РФ действие положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, распространяется:

на государственных гражданских служащих – в части, не урегулированной Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (статья 73 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе;

на муниципальных служащих – с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (статья 3 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации"), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о муниципальной службе;

на сотрудников государственных органов, служб и учреждений, в которых предусмотрена правоохранительная служба, – с особенностями, предусмотренными специальным законодательством, регулирующим прохождение правоохранительной службы.

В соответствии с частью восьмой статьи 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при ис-

полнении ими обязанностей военной службы. Вместе с тем пунктом 13 статьи 11 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" предусмотрено предоставление военнослужащим отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Согласно положениям статей 21 и 391 ТК РФ, статьи 4, части первой статьи 45 и части первой статьи 46 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда в связи с нарушением прав в сфере труда может быть подано в суд физическими и юридическими лицами, прокурором, а в случаях, предусмотренных законом, органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями, обращающимися за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц (профессиональные союзы, органы опеки и попечительства, комиссии по делам несовершеннолетних и др.).

#### Заключение трудового договора

6. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных статьями 13, 13.3 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации".

При рассмотрении дел, связанных с заключением трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать, что трудовой договор с таким лицом может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже получил, получает основное общее образование либо в соответствии со статьями 61 и 63 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, получающим основное общее образование, следует учитывать, что работа таким лицом должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет в силу части третьей статьи 63 ТК РФ возможно при соблюдении следующих условий: подросток, достигший четырнадцати лет, должен быть учащимся; предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью; работа по трудовому договору должна выполняться лишь в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы; на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. При

этом в силу части пятой статьи 348.8 ТК РФ разрешение органа опеки и попечительства, необходимое для заключения трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, выдается на основании предварительного медицинского осмотра. В данном случае трудовой договор от имени такого лица подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном).

Если работодатель в нарушение требований части четвертой статьи 63 ТК РФ допустил к работе лицо, не достигшее возраста четырнадцати лет, а также в случае несоблюдения работодателем условий заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет, суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя. В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с частью первой статьи 84 ТК РФ в связи с нарушением правил его заключения, исключающем возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка.

Вместе с тем возможность продолжения трудового договора не исключается, если обстоятельство, препятствовавшее заключению трудового договора, устранено.

7. При разрешении споров о правомерности заключения трудового договора необходимо учитывать, что трудовым законодательством установлены ограничения на выполнение лицами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и женщинами определенных видов работ.

Несовершеннолетние лица не могут быть допущены к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным работам, работам, 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 иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания), к работам, предполагающим переноску (передвижение) тяжестей сверх установленных предельных норм (статья 265 ТК РФ).

Применение труда женщин в силу части второй статьи 253 ТК РФ запрещается на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

Вместе с тем следует иметь в виду, что во время участия спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, и женщины-спортсмена в спортивных мероприятиях превышение этими лицами предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть четвертая статьи 348.8, статья 348.9 ТК РФ).

Части первая и третья статьи 253 ТК РФ предусматривают ограничения использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, т.е. в условиях, оказывающих неблагоприятное влияние на женский организм, установленные в целях защиты здоровья женщины от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Под вредными и опасными условиями труда в силу статьи 209 ТК РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию и (или) травме.

Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", а также заключением государственной экспертизы условий труда.

Если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании статьи 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

8. Лица в возрасте до восемнадцати лет в силу статей 69 и 266 ТК РФ при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодно до достижения ими возраста восемнадцати лет.

9. Предусмотренное статьей 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери.

Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

10. С работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет, договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не заключаются.

В случае возникновения спора о возмещении ущерба, причиненного работодателю работником, не достигшим возраста восемнадцати лет, следует учитывать, что такое лицо полной материальной ответственности не несет, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка (статьи 242, 244 ТК РФ).

11. Необходимо иметь в виду, что в силу статьи 298 ТК РФ работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

#### Рабочее время

12. Для женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних устанавливаются различные виды рабочего времени и времени отдыха.

В силу статей 92, 94 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: несовершеннолетним работникам в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов для несовершеннолетних в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет и 7 часов – в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. Для лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в течение учебного года нормы рабочего времени составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до шестнадцати лет и не более 17,5 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа для лиц в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет и 4 часа – в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени указанным работникам исходя из общих норм выработки устанавливаются нормы выработки и произво-

дится оплата труда. Работодатель вправе за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, за счет средств работодателя могут быть установлены пониженные нормы выработки и доплаты к заработной плате (статьи 270, 271 ТК РФ).

Доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренным статьями 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

13. Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

Согласно статье 93 ТК РФ неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери. Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

14. Следует учитывать, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и несовершеннолетних работников запрещается. Данный запрет не распространяется на лиц, не достигших восемнадцати лет, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и на иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (статьи 96, 113, 259, 268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами своих семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны



детей указанного возраста могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без матери. Названные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы. Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени.

15. По смыслу статей 264, 287 ТК РФ гарантии и льготы в виде ограничения работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, осуществляющих трудовую деятельность, в том числе на лиц, работающих по совместительству.

#### Время отдыха

16. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, для кормления ребенка (детей) предоставляются дополнительные перерывы, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

Работодатель обязан по выбору женщины такие перерывы присоединить к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

17. В силу статьи 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работающий родитель обязан представить работодателю справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

При документальном подтверждении отсутствия ухода за ребенком-инвалидом другим родителем (в случае его смерти, лишения родительских прав, ограничения в родительских правах, признания безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), невозможности по состоянию здоровья лично воспитывать и содержать ребенка, отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклонения от воспитания детей или от защиты их прав и интересов и в других случаях отсутствия ухода) работающему родителю четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя.

Если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (индивидуальный предприниматель, частный нотариус, адвокат, глава или член крестьянского фермерского хозяйства, родовой, семейной общины коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т.д.), четыре дополнительных опла-

чиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа, подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Дополнительные выходные дни не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на дополнительный оплачиваемый выходной день.

В случае частичного использования одним из работающих родителей дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка.

В таком же порядке ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы женщинам, работающим в сельской местности, а также одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет (опекуну, попечителю и другому лицу, воспитывающему ребенка без матери), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статьи 262, 319 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней.

18. Одной из важнейших гарантий, обеспечивающих охрану здоровья матери и ребенка, является предоставление женщинам отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Исходя из содержания статьи 255 ТК РФ, отпуска по беременности и родам предоставляются продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

Женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение; женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 13, пунктом 6 части первой статьи 18 и статьи 20 Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 года № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Аналогичные отпуска предоставляются работникам, усыновившим ребенка (статья 257 ТК РФ).

19. Согласно положениям статьи 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению, отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери.

Следует иметь в виду, что возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка.

Документами, подтверждающими право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, являются: свидетельство о рождении ребенка; документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ответчиком (трудовая книжка, приказ о приеме на работу и т.п.); заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и др.

20. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает.

21. Несоввершеннолетним работникам в силу статьи 267 ТК РФ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В случае реализации несовершеннолетним права на ежегодный оплачиваемый отпуск после достижения восемнадцати лет продолжительность такого отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия.

#### Изменение и расторжение трудового договора

22. Беременным женщинам, а также женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, гарантируется перевод на другую работу (статья 254 ТК РФ).

В целях предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на здоровье беременных женщин на основании медицинского заключения и по их заявлению им должны быть снижены нормы выработки, нормы обслуживания или эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом беременная женщина до предоставления ей другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Работодатель, учитывая необходимость создания условий для нормального ухода за ребенком, обязан предоставить женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению другую работу при невозможности выполнения прежней работы. Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п.

В случае перевода женщины на нижеоплачиваемую работу за ней сохраняется средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

23. Женщинам, лицам с семейными обязанностями и несовершеннолетним статьями 261, 269 ТК РФ установлены гарантии при расторжении трудового договора.

При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора с несовершеннолетним по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации

или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), с учетом положений статьи 269 ТК РФ судам необходимо проверять, имелось ли согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних по месту жительства несовершеннолетнего на расторжение трудового договора. Отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным.

Родитель (попечитель) ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста пятнадцати лет, в случае, если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка.

24. В соответствии с частью первой статьи 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Следует иметь в виду, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудового договора с беременной женщиной этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (часть четвертая статьи 81 ТК РФ), если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ с 1 сентября 2014 года статьи 52 и 63 ГК РФ изложены в новой редакции. Положения пункта 3 статьи 52, пункта 8 статьи 63 старой редакции содержатся в пункте 6 статьи 52, пункте 9 статьи 63 новой редакции соответственно.

---

Если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении беременной женщины по инициативе работодателя организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц или на дату исключения индивидуального предпринимателя из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, а в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации – на дату государственной регистрации изменений учредительных документов организации (пункт 3 статьи 23, пункт 3 статьи 52, пункт 8 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации).

25. Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

26. Необходимо учитывать, что гарантия, закрепленная частью первой статьи 261 ТК РФ, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины – руководители организации (глава 43 ТК РФ),

спортсмены и тренеры (глава 54.1 ТК РФ), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу и др.

27. С учетом положений части второй статьи 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (часть третья статьи 261 ТК РФ).

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

28. Согласно части четвертой статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

При разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой статьи 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Указанная гарантия распространяется в том числе и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

29. Следует учитывать, что при расторжении трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними, работающими по совместительству (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по смыслу статьи 287 ТК РФ на них распространяются в полном объеме гарантии, предусмотренные трудовым законодатель-

ством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

30. Обратить внимание судов на необходимость реагирования на факты грубого нарушения прав женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, гарантированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, путем вынесения частных определений.

## **ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 16 ноября 2006 г. № 52**

#### **О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ**

Список изменяющих документов  
(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ  
от 28.09.2010 № 22)

В целях правильного применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, а также принимая во внимание, что у судов при рассмотрении указанных дел возникли вопросы, требующие разрешения, Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать судам следующие разъяснения:

1. В силу части первой статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, поэтому дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (пункт 8 части первой статьи 243 ТК РФ), в соответствии со статьей 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Такие дела подлежат разрешению в соответствии с положениями раздела XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" ТК РФ.

По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей, предъявленным после прекращения действия трудового договора, о возмещении ущерба, причиненного работником во время его действия, которые, как следует из части второй статьи 381 ТК РФ, являются индивидуальными трудовыми спорами.

(п. 1 в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

2. Исходя из смысла подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что в соответствии со статьей 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работники, работодатель при по-

даче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.19 части второй Налогового кодекса Российской Федерации.

3. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба (часть вторая статьи 392 ТК РФ).

Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (часть третья статьи 392 ТК РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

4. К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

5. Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ).

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

6. В силу статьи 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником.

Исходя из содержания статьи 240 ТК РФ такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным статьей 39 ГПК РФ.

При этом следует иметь в виду, что собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) ви-

новным работником в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (статья 240 ТК РФ).

7. Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу части 3 статьи 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

8. При рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (статья 242 ТК РФ).

9. Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании статьи 277 ТК РФ либо пункта 2 статьи 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях").

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

10. Судам необходимо иметь в виду, что в силу части второй статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

11. Судам следует учитывать, что работник может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, если ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта



об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям.

12. Согласно пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника в случае причинения им ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено Постановление о назначении административного наказания (пункт 1 абзаца первой части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (статья 2.9, пункт 2 абзаца второй части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (пункты 4, 6 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

13. При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью первой статьи 246 ТК РФ при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации такой возможности не предусматривает.

14. Если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным статьей 245 ТК РФ (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из статьи 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

15. При определении суммы, подлежащей взысканию, судам следует учитывать, что в силу статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу части второй статьи 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм.

16. Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью первой статьи 250 ТК РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с частью второй статьи 250 ТК РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной)

ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады).

Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

17. Вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон.

18. В связи с принятием настоящего Постановления признать утратившим силу Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 1 марта 1983 г. № 1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 27 июля 1983 г. № 4, от 20 декабря 1983 г. № 11, от 16 декабря 1986 г. № 5 и от 21 апреля 1987 г. № 3, в редакции Постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10.

Учебное издание

**Брюхина** Евгения Рафиковна,  
**Новикова** Наталья Викторовна

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

*Учебное пособие*

Корректор *Е.М. Сторожева*

---

Подписано в печать 25.09.2017. Формат 60×90/8.  
Усл. печ. л. 12,5. Тираж 100 экз. Заказ № 321/2017.

---

Издательство  
Пермского национального исследовательского  
политехнического университета.  
Адрес: 614990, г. Пермь, Комсомольский проспект, 29, к. 113.  
Тел. (342) 219-80-33.