

Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, КОММЕНТАРИИ, РАЗЪЯСНЕНИЯ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Ответственный редактор —
доктор юридических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ **Ю. П. Орловский**

2-е издание, переработанное и дополненное

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2014

УДК 34
ББК 67.405
О66

Авторы:

Орловский Юрий Петрович — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»;

Нуртдинова Алия Фаварисовна — доктор юридических наук, начальник Управления конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты Конституционного Суда Российской Федерации;

Чиканова Людмила Алексеевна — доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», заведующая отделом Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Орловский, Ю. П.

О66 Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения : практич. пособие / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 575 с. — Серия : Профессиональная практика.

ISBN 978-5-9916-4736-6

Пособие посвящено анализу содержания Трудового кодекса РФ. Авторы — высококвалифицированные специалисты в области трудовых отношений — выбрали наиболее простой и понятный широкому кругу читателей способ изложения. Все положения Трудового кодекса РФ рассматриваются в форме вопросов и ответов в соответствии со структурой самого Кодекса.

При ответах на вопросы учтены все изменения и дополнения Трудового кодекса РФ, а также других нормативных актов, играющих важную роль в совершенствовании трудового законодательства.

Предназначено для широкого круга читателей.

УДК 34
ББК 67.405

*Информационно-правовая поддержка
предоставлена компанией «Гарант»*



ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

© Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф.,
Чиканова Л. А., 2012

© Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф.,
Чиканова Л. А., 2013, с изменениями

© ООО «Издательство Юрайт», 2014

ISBN 978-5-9916-4736-6

Содержание

Принятые сокращения.....	28
Предисловие	30

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	32
Какие отношения регулируются трудовым законодательством?.....	32
Какие нарушения в сфере труда признаются дискриминационными?	34
Содержит ли ТК понятие принудительного труда?	35
Как следует понимать трудовое законодательство, на которое имеются ссылки в конкретных статьях ТК?	37
Может ли субъект РФ принять закон в сфере трудовых отношений по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти?	38
Какие нормативные акты считаются локальными и кто их принимает?	39
Когда трудовой договор с работником считается расторгнутым, если он обратился к работодателю с заявлением об увольнении по истечении двухнедельного срока по собственному желанию?	41
Какие работодатели считаются субъектами малого предпринимательства и могут ли они заключать срочные трудовые договоры с работниками?	42
Кто является субъектом трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права?	43
Какие основные права и обязанности работника предусматривает ТК?	45
Какие основные права и обязанности работодателя закреплены в ТК?	46
Что следует понимать под трудовыми отношениями?	48
Кто является работодателем?.....	49
Кто осуществляет права и обязанности работодателя в трудовых отношениях?.....	52
В течение какого периода времени действует закон и иной нормативный акт, содержащий нормы трудового права?.....	53

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	56
Должен ли в организации заключаться коллективный договор?.....	56
Как разрешаются разногласия, возникшие в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора?	56

Какие условия можно включать в содержание коллективного договора?	57
Когда коллективный договор вступает в силу?	58
На каких работников распространяется действие коллективного договора?	59
В каких организациях (структурных подразделениях организаций) заключается коллективный договор?	59
Кто выступает сторонами коллективного договора?	60
Что такое обособленное структурное подразделение, в котором может заключаться коллективный договор?	61
Кто выступает представителем работодателя при заключении коллективного договора?	62
Какой орган представляет интересы работников при заключении коллективного договора, если в организации нет первичной профсоюзной организации?	63
Каково правовое положение объединения работодателей?	63
Какие гарантии и компенсации предоставляются лицам, участвующим в коллективных переговорах?	66
Какое значение имеет регистрация коллективного договора?	68
Кто несет ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, невыполнение условий коллективного договора?	69
За какие правонарушения при осуществлении социального партнерства установлена административная ответственность?	69
Какие документы могут быть приложением к коллективному договору?	70
В каком порядке проводятся коллективные переговоры по заключению коллективного договора?	71
В каких случаях создается единый представительный орган?	71
Каковы обязанности работодателя в ходе коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора?	72
Каковы обязанности представителей работников в ходе коллективных переговоров?	72
Каким образом утверждается коллективный договор?	73
В каких случаях коллективный договор сохраняет свое действие?	73
Каково соотношение коллективного договора и отраслевого соглашения?	74
Какие положения должны найти отражение в коллективном договоре?	75
Кто должен вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора в аэропорту, где действуют две первичные профсоюзные организации, создан профсоюз работников аэропорта, объединяющие соответственно 10, 50 и 30% работников аэропорта (часть работников является членами двух профсоюзов), а единый представительный орган создать не удалось?	75
Действительны ли положения коллективного договора, по которым работодатель (городская больница — государственное учреждение субъекта РФ) при заключении коллективного договора принял на себя обязательства ежеквартально осуществлять индексацию	

заработной платы, предоставлять работникам дополнительный отпуск за длительный стаж работы на должностях медицинского персонала, компенсировать стоимость питания в рабочее время?.....	76
Что представляет собой система социального партнерства?	76
Каковы основные формы социального партнерства?	78
Чем комиссии по регулированию социально-трудовых отношений отличаются от комиссий по ведению коллективных переговоров?.....	80
Каково содержание отраслевого соглашения?	83
Какие соглашения существуют в системе социального партнерства?.....	84
Какие формы участия работников в управлении организацией могут быть предусмотрены в коллективном договоре?	85
Какую информацию представители работников вправе требовать от работодателя?	86
На кого распространяется действие соглашения?	88

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	90
Какие договоры называются трудовыми договорами и в чем их отличие от гражданско-правовых договоров в сфере труда?.....	90
Кто является надомником?.....	91
Какие особенности имеет трудовой договор, заключенный с работодателем — физическим лицом?.....	92
Какие условия трудового договора являются обязательными?	94
Все ли работодатели обязаны вести трудовые книжки и какие записи вносятся в эти книжки?	96
Заключается ли трудовой договор с единоличным исполнительным органом АО?	97
Какие документы необходимо предъявлять при заключении трудового договора?	98
Будет ли считаться незаконным отказ в приеме на работу при наличии вакантной должности?	99
Когда работник, заключивший трудовой договор, должен приступить к работе?	101
Какой существует порядок оформления приема на работу?.....	102
Могут ли в трудовом договоре предусматриваться помимо обязательных условий иные условия?.....	102
С какого возраста допускается заключение трудового договора?.....	103
В каких случаях лица, заключающие трудовые договоры, должны пройти медицинский осмотр (обследование)?	105
Все ли трудовые договоры заключаются в письменной форме?	106
Во всех ли случаях трудовой договор является единственным основанием возникновения трудового отношения?	107
В каких случаях устанавливается испытание при приеме на работу?.....	109
Какие установлены сроки испытания?	111

В каком порядке расторгается трудовой договор в связи с неудовлетворительным результатом испытания?	112
С какими работниками работодатель не вправе заключить трудовой договор с условием об испытании?	113
Можно ли в период испытательного срока не выплачивать работнику премии, установленные локальным нормативным актом?	114
Что такое коммерческая тайна?	114
Какая информация не может составлять коммерческую тайну?	115
Какая установлена ответственность работника за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну?	116
Какие сведения, характеризующие работника и работодателя, включаются в трудовой договор?	117
В каких случаях и на какой срок заключается срочный трудовой договор?	118
Можно ли срочный трудовой договор преобразовать в трудовой договор на неопределенный срок или трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, трансформировать в срочный трудовой договор?	121
Какие имеются отличия прекращения срочного трудового договора от трудового договора, заключенного на неопределенный срок?	122
Имеются ли какие-нибудь особенности в заключении и прекращении трудового договора с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений?	124
Какие должности в высшем учебном заведении являются выборными?	125
Что является переводом на другую работу?	126
Что считается переводом на другую постоянную работу у того же работодателя?	127
Как отличить перевод работника на другую работу от перемещения на другое рабочее место у того же работодателя?	128
Какой срок установлен для временных переводов на другую работу, осуществляемых без согласия работника?	129
Каковы условия перевода работника на постоянную работу в другую местность вместе с работодателем либо к другому работодателю?	129
Имеются какие-либо отличия в переводе на временную работу от перевода на постоянную работу?	130
Возможен ли отказ работника от временного перевода на другую работу?	132
В каком порядке осуществляется перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?	132
Можно ли изменить определенные сторонами условия трудового договора?	134
Каковы обязанности работодателя по отношению к работнику, у которого условия трудового договора подлежали изменению по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда?	134
Является ли состояние здоровья работника основанием для прекращения с ним трудового договора?	136

На какой срок возможно введение режима неполного рабочего времени?	137
Когда работодатель по своей инициативе может изменить определенные сторонами условия трудового договора?	137
Какие наступают последствия, если работник не согласен на продолжение работы с изменением определенных сторонами условий трудового договора?	138
В каких случаях по инициативе работодателя допускается введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели?	139
Каковы критерии массового увольнения работников?	140
Является ли переход права собственности на имущество организации к другому собственнику основанием для расторжения трудового договора?	141
В каких случаях работник отстраняется от работы?	143
Могут ли быть уволены работники при изменении подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации?	145
В каком порядке прекращается трудовой договор с руководителем организации, если он отстраняется от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)?	146
Какой предусмотрен порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон?	148
Какой предусмотрен порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?	148
Имеются ли какие-нибудь особенности в регулировании труда лиц, подавших заявление об увольнении по собственному желанию?	150
Может ли отсутствие документа об образовании явиться основанием для прекращения трудового договора?	151
В каких случаях осуждение работника к наказанию не является основанием для прекращения с ним трудового договора?	152
Как установить факт смерти работника либо работодателя — физического лица или признания его умершим или безвестно отсутствующим?	152
Можно ли расторгнуть трудовой договор по предусмотренным в нем основаниям?	153
С кем может быть расторгнут трудовой договор за совершение аморального проступка?	155
Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя?	156
Каков порядок применения п. 10 ст. 81 ТК?	157
Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, ТК выделяет в качестве основания прекращения трудового договора?	158
Какие существуют правила расторжения трудового договора в случае сокращения штата работников организации?	159

Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?	161
Какие гарантии и компенсации предоставляются лицам, трудовой договор которых расторгается по сокращению штата?	162
В каком порядке расторгается трудовой договор в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем?	163
Какие должны быть причины для увольнения работника в случае его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе?	165
В каких случаях работник может быть уволен за утрату к нему доверия со стороны работодателя?	166
Что является прогулом в качестве основания для расторжения с работником трудового договора?	168
В каких случаях состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя?	169
Предусмотрено ли в качестве самостоятельного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя хищение чужого имущества?	169
Можно ли применить дисциплинарное взыскание к работнику за отказ заключить договор об индивидуальной полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей?	170
В каких случаях работник может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей?	171
В каких случаях увольняемым работникам выплачивается выходное пособие?	173
При каких обстоятельствах решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК является правомерным?	174
Можно ли уволить руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК в период его временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске?	176
Какие гарантии предоставляются руководителю организации в случае прекращения с ним трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК?	177
Какие нарушения правил заключения трудового договора являются основанием его прекращения?	177
Имеются какие-либо дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом?	179
Каковы условия труда совместителей?	179
В каких случаях применяется повышенная правовая защита выборных профсоюзных работников?	180
Участвует ли профсоюз в защите интересов работника при его увольнении по инициативе работодателя?	181

Каков механизм учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?	183
Какими дополнительными гарантиями пользуются выборные профсоюзные работники при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя?	184
Какая запись вносится в трудовую книжку при увольнении работника по собственному желанию?	185
Каков общий порядок оформления прекращения трудового договора?	186
Какие гарантии предоставляются гражданским служащим при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы?	187
В каких случаях гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности гражданской службы?	189
Каковы правила проведения аттестации государственных гражданских служащих?	190
Каковы особенности проведения конкурса для гражданских служащих?	192
Могут ли быть изменены существенные условия служебного контракта? ...	194
Существуют ли какие-нибудь особенности в применении дисциплинарных взысканий к гражданским служащим?	195
Каким возрастом ограничена государственная гражданская служба?	196
Предусмотрены какие-либо особенности при заключении трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими?	197
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	199
Что такое рабочее время?	199
Какие виды рабочего времени предусмотрены ТК?	200
Что следует понимать под нормальной продолжительностью рабочего времени?	201
Что такое сокращенное рабочее время?	201
Для каких категорий работников установлено сокращенное рабочее время?	202
Что такое неполное рабочее время и в чем его отличие от сокращенного рабочего времени?	204
Каким работникам работодатель обязан по их просьбе установить неполное рабочее время?	205
Для каких работников установлено ограничение продолжительности ежедневной работы (смены)?	205
Предусматривает ли ТК уменьшение продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней?	207
Какое рабочее время считается ночным и какова продолжительность работы (смены) в ночное время?	208
Как оплачивается работа (смена) в ночное время?	208

Какие категории работников не могут быть привлечены к работе в ночное время?	208
Может ли работодатель привлечь работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени?	209
Какая работа считается сверхурочной работой?	210
Какие гарантии установлены ТК для работников, привлекаемых к сверхурочной работе?	210
В каких случаях допускается привлечение работников к сверхурочной работе?	211
Какова процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении сверхурочных работ?	212
В каких случаях работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе с их письменного согласия?	212
В каких случаях работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе без их письменного согласия?	213
Каков порядок привлечения работников к сверхурочной работе?	214
Какие категории работников не могут быть привлечены к сверхурочной работе?	214
Для каких категорий работников установлен особый порядок привлечения к сверхурочной работе?	215
Что такое режим рабочего времени?	215
Для каких категорий работников и в каком порядке устанавливаются особенности режима рабочего времени?	216
Что такое ненормированный рабочий день?	217
Для каких категорий работников и каким актом устанавливается ненормированный рабочий день?	218
Необходимо ли согласие работников, для которых установлен ненормированный рабочий день, на привлечение их к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени? ...	219
Что представляет собой режим гибкого рабочего времени?	220
Что такое сменная работа и в каких случаях она вводится? В каком порядке утверждается график сменности?	221
Какие правила необходимо соблюдать при установлении графика сменности?	222
В чем особенность суммированного учета рабочего времени?	222
Каков порядок введения суммированного учета рабочего времени?	223
Возможно ли разделение рабочего дня на части?	224
Каков порядок введения режима рабочего времени с разделением рабочего дня (смены) на части?	225
ВРЕМЯ ОТДЫХА	227
Что в соответствии с ТК понимается под временем отдыха?	227
Какие виды времени отдыха предусмотрены ТК?	227

Какие виды времени отдыха должны предоставляться работникам в течение рабочего дня (смены)?	228
В каких случаях работникам предоставляются специальные перерывы в течение рабочего дня (смены)?	228
Что следует понимать под ежедневным (междусменным) отдыхом и какова его продолжительность?	230
Что такое еженедельный непрерывный отдых и какова его минимальная продолжительность?	231
В каких случаях допускается исключение из общего правила о соблюдении минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха (42 часа)?	232
Каков порядок предоставления работникам выходных дней (еженедельного непрерывного отдыха)?	233
Каким категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни?	234
Какие дни в Российской Федерации являются нерабочими праздничными днями?	234
Какие гарантии реализации работниками права на использование нерабочих праздничных дней установлены ТК?	235
В каких случаях и при каких условиях допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?	236
Какие дополнительные условия должен соблюдать работодатель при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет?	238
Какие работники не могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?	238
Для какой категории работников установлено исключение из общего правила, закрепляющего порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?	238
Что такое ежегодный оплачиваемый отпуск?	239
Какие виды отпусков предусмотрены ТК?	239
Какие категории работников имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск?	240
Что такое ежегодный основной оплачиваемый отпуск и какова его минимальная продолжительность?	240
Какие отпуска называются ежегодными основными удлиненными отпусками и в каких случаях они предоставляются?	241
Каково назначение ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и каким категориям работников они предоставляются?	242
При каких условиях работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска?	243
От каких факторов зависит продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда?	245

В каких случаях работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы?	245
Каковы основания и порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем?	246
Вправе ли работодатель компенсировать работникам с ненормированным рабочим днем переработку сверх установленной для них продолжительности рабочего времени в денежной форме?	247
Допускается ли предоставление работникам дополнительных отпусков, не предусмотренных ТК?	248
Каков порядок исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков?	248
Какие периоды времени включаются в стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск?	249
Какие периоды времени не включаются в стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск?	251
Каковы особенности для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда?	251
Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?	252
Когда у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск на первом году работы у данного работодателя?	252
Допускается ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска на первом году работы до истечения шести месяцев непрерывной работы?	252
В каких случаях работодатель обязан предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск на первом году работы до истечения шести месяцев?	253
Каков порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за второй и последующие годы работы у данного работодателя?	254
Каковы порядок утверждения и юридическая сила графиков отпусков? ...	254
Какие обстоятельства кроме пожелания работников должны учитываться работодателем при составлении и утверждении графика отпусков?	255
В каких случаях ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок?	256
В каких случаях работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок? ...	257
В каких случаях и при каких условиях полагающийся работнику ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год?	257
Допускает ли ТК возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части и, если допускает, то на каких условиях?	258
Может ли работодатель отозвать работника из отпуска?	258

Допускается ли замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией и, если допускается, то на каких условиях?	259
Каким работникам замена отпуска или части его денежной компенсацией не допускается?	260
Каковы правила реализации права на отпуск при увольнении работника?	261
Вправе ли работник, получивший отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, отозвать свое заявление об увольнении или продлить отпуск, если в период отпуска он заболел?	262
В каких случаях предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается?	262
Каковы общие правила предоставления отпуска без сохранения заработной платы?	263
Каким категориям работников работодатель не вправе отказать в отпуске без сохранения заработной платы?	264
ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	266
В какой форме выплачивается заработная плата?	266
Может ли заработная плата являться объектом цессии?	267
Каким образом устанавливаются система и размеры заработной платы?	267
Какие вопросы оплаты труда работника могут решаться в трудовом договоре?	268
Что представляет собой тарифная система оплаты труда?	269
В каком порядке проводится индексация заработной платы?	271
За какой период исчисляется средняя заработная плата?	272
В каком порядке устанавливается тарифная система оплаты труда?	272
Как оплачивается сверхурочная работа?	272
Как оплачивается труд работников, занятых в неблагоприятных условиях труда?	273
Для каких категорий работников оплата труда устанавливается в трудовом договоре?	275
Какие гарантии по выплате заработной платы установлены при банкротстве организации?	275
Как оплачивается работа в ночное время?	276
Каковы сроки расчета при увольнении?	277
Каковы возможные правовые последствия нарушения сроков выплаты заработной платы?	277
Как оплачивается время простоя не по вине работника?	279
В каких случаях могут производиться удержания из заработной платы?	279
Каковы правила приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы?	280
Каково содержание понятия «заработная плата»?	281

Каковы основные принципы оплаты труда?	284
Какие гарантии законодатель относит к основным гарантиям по оплате труда?	285
Как устанавливается минимальная заработная плата?	287
Какие системы оплаты труда применяются работодателями?	288
Какие выплаты относятся к стимулирующим?	291
Как осуществляется премирование работников?	292
Какие способы правового регулирования заработной платы используются в Российской Федерации?	294
Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?	296
Что представляют собой нормы труда?	297
Каковы правила введения новых норм труда и какие условия должны быть обеспечены для выполнения норм труда?	298
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	300
За чей счет производятся выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций работникам?	300
Что представляет собой служебная командировка?	300
Каковы минимальные нормы возмещения командировочных расходов?	301
Как определяется вид транспорта при направлении в командировку?	302
За какие дни работнику выплачиваются суточные?	302
Какие компенсации выплачиваются работнику в связи с переездом на работу в другую местность?	303
В каких случаях работникам предоставляются гарантии и компенсации в связи с исполнением государственных обязанностей?	305
Какие гарантии предоставляются членам КТС?	306
Какие гарантии предоставляются работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях?	306
На основании каких критериев устанавливаются гарантии для работников, совмещающих работу с обучением?	308
Предоставляются ли гарантии, связанные с обучением, работнику, получающему второе высшее образование?	309
Предоставляются ли гарантии работнику, который живет и работает в г. Норильске, а учится в Киевском государственном университете?	309
Какие гарантии предоставляются работникам, поступающим в учебные заведения?	309
Какие гарантии предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной форме обучения?	310
Какие расходы возмещаются работнику в связи с использованием личного транспорта для выполнения трудовых обязанностей?	312
Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам в связи с направлением для повышения квалификации?	312

Какие гарантии предоставляются донорам?	313
Какие гарантии предоставляются работнику в связи с временной нетрудоспособностью?	314
Какие гарантии предоставляются работникам, направляемым на медицинское обследование?	316
ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	317
Что такое дисциплина труда и каково ее значение?	317
Что следует понимать под правилами внутреннего трудового распорядка и каково их содержание?	317
В каком порядке утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?	318
Какими нормативными правовыми актами, помимо правил внутреннего трудового распорядка, регламентируется трудовая дисциплина и в каком порядке они утверждаются?	319
На каких работников распространяется действие положений и уставов о дисциплине?	320
Какие правовые средства обеспечения трудовой дисциплины предусмотрены ТК?	321
Что понимается под поощрением как способом обеспечения трудовой дисциплины и какие виды поощрений работодатель вправе применять к работникам?	322
Каков порядок награждения государственными наградами?	323
Какие сведения о награждениях и поощрениях вносятся в трудовые книжки работников?	325
Что понимается под дисциплинарной ответственностью и каково ее значение?	325
При наличии каких обязательных условий допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности?	326
Что является дисциплинарным проступком?	327
Какие виды дисциплинарной ответственности предусмотрены трудовым законодательством?	328
В чем отличие дисциплинарной ответственности от ответственности, предусмотренной КоАП?	329
Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены ТК?	330
Какие нарушения трудовых обязанностей ТК относит к числу грубых нарушений, за однократное совершение которых может последовать увольнение работника?	331
Какие обстоятельства должен учитывать работодатель при привлечении работника к дисциплинарной ответственности?	331
В каком порядке применяется дисциплинарное взыскание?	332
Кто вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и как оно оформляется?	333

В течение какого периода времени к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, может быть применено дисциплинарное взыскание?.....	334
В течение какого срока дисциплинарное взыскание считается действующим?.....	334
Допускается ли снятие дисциплинарного взыскания до истечения годового срока?.....	335
Может ли работодатель применить к работнику поощрение в период действия дисциплинарного взыскания?	335
В отношении каких работников установлены особенности привлечения к дисциплинарной ответственности и в чем они состоят?	336
ОХРАНА ТРУДА.....	337
Каковы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда?.....	337
Какие категории работников должны проходить медицинский осмотр?	340
Каковы обязанности работника в области охраны труда?	342
Как образуется комитет (комиссия) по охране труда?	342
Кто осуществляет государственное управление охраной труда?	343
В каких случаях нарушения правил охраны труда работник может воспользоваться правом на самозащиту?.....	346
Какие элементы включает в себя право на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены?.....	347
Какие гарантии предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда?	348
Какие происшествия считаются несчастными случаями на производстве?.....	352
Каковы обязанности работодателя при несчастном случае на производстве?.....	352
Как рассматриваются разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве?.....	354
Как формируется комиссия по расследованию несчастных случаев?.....	354
Каковы права работника в связи с несчастным случаем?	356
Что считается профессиональным заболеванием и каковы права работника в связи с профессиональным заболеванием?.....	358
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	360
Что понимается под материальной ответственностью?.....	360
Что следует понимать под ущербом, причиненным стороной трудового договора?	361
Какие действия или бездействие стороны трудового договора признаются противоправными?.....	362
Что такое причинная связь как условие наступления материальной ответственности?.....	362

Обязана ли сторона, причинившая ущерб другой стороне, возмещать его, если ущерб причинен по неосторожности?	363
На ком лежит обязанность доказать наличие вины в причинении ущерба, а также размер причиненного ущерба?	363
В каких случаях материальная ответственность наступает независимо от наличия вины в причинении ущерба?	364
Вправе ли сторона трудового договора, которой причинен ущерб, требовать его возмещения, если после причинения ущерба трудовой договор расторгнут?	364
Что является основанием для материальной ответственности работодателя перед работником?	365
Что признается незаконным лишением возможности трудиться, влекущим обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?	365
В каких случаях отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу могут быть признаны незаконными?	366
В каких случаях задержка выдачи работнику трудовой книжки влечет за собой обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?	366
Обязан ли работодатель возмещать работнику материальный ущерб, возникший из-за внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения?	367
В каких случаях возникает обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, и каков порядок такого возмещения?	368
В каких случаях работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику?	369
Что понимается под моральным вредом и в каких случаях работодатель обязан возместить моральный вред работнику?	370
В чем различие материальной и дисциплинарной ответственности работника?	372
В чем сходство и различие между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права?	373
Что понимается под прямым действительным ущербом?	374
В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности?	375
Что следует понимать под непреодолимой силой как основанием для освобождения работника от материальной ответственности?	375
Что такое нормальный хозяйственный риск?	376
В каких ситуациях ущерб считается причиненным в состоянии крайней необходимости и необходимой обороны?	376

Может ли работодатель отказаться от взыскания с работника ущерба, причиненного его неправомерными действиями (бездействием)?	377
В каких пределах работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю?	378
На основании каких нормативных правовых актов работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю?	379
Какие случаи полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, предусмотрены ст. 243 ТК?	381
При каких условиях допускается заключение с работниками письменных договоров о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности?	384
Какими нормативными правовыми актами следует руководствоваться при заключении с работниками письменных договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности?	385
Какие обязанности возлагаются на работника и работодателя по договору о полной индивидуальной материальной ответственности?	386
В каких случаях вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность?	387
Каков порядок заключения договоров о полной коллективной материальной ответственности?	387
Какие права и обязанности имеют работники по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?	388
Какие обязанности возлагаются на работодателя по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?	389
Каковы правила возмещения ущерба, причиненного бригадой, заключившей договор о полной коллективной материальной ответственности?	390
Как определяется размер ущерба, причиненного работником работодателю?	391
На кого возлагается обязанность установить размер причиненного работодателю ущерба и причину его возникновения?	392
Каков порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю?	393
Может ли работник, признавший себя виновным в причинении работодателю ущерба, добровольно возместить этот ущерб?	394
Вправе ли орган, рассматривающий трудовой спор, снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника?	395
В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?	396

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ****ТРУДА ЖЕНЩИН 398**

На каких работах ограничивается применение труда женщин? 398

Какие гарантии предоставляются женщинам в связи с беременностью? ... 399

Кому и в каком порядке предоставляется отпуск по уходу за ребенком? 400

В каком порядке предоставляются перерывы для кормления ребенка? 401

Для каких категорий работников с семейными обязанностями установлены ограничения при направлении в служебные командировки, привлечении к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни? 401

Какие гарантии предоставляются работникам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора? 402

Какие льготы предоставляются родителям детей-инвалидов? 403

Когда расторгается срочный трудовой договор с беременной женщиной? 405

Каким лицам предоставляются льготы и гарантии в связи с воспитанием ребенка? 405

В каком порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми? 406

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ**В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ 408**

Какие ограничения при приеме на работу установлены ТК для лиц в возрасте до 18 лет? 408

Какие особенности заключения трудового договора установлены ТК для лиц в возрасте до 18 лет? 410

В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим 14 лет? 411

Возможно ли заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет? 411

Каковы особенности правового регулирования рабочего времени работников в возрасте до 18 лет? 412

Каковы особенности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет? 413

Как работникам в возрасте до 18 лет устанавливаются нормы выработки? 413

Каковы особенности оплаты труда работников в возрасте до 18 лет? 414

Какие дополнительные гарантии от необоснованных увольнений установлены ТК для работников, не достигших возраста 18 лет? 414

Каковы особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет? 415

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**ОРГАНИЗАЦИИ 418**

Кто является руководителем организации? 418

Какими нормативными правовыми актами определяется правовое положение руководителя организации?	419
Каковы особенности заключения трудового договора с руководителем организации?	420
Вправе ли руководитель организации работать по совместительству у другого работодателя?	421
Каковы особенности содержания трудового договора, заключаемого с руководителем организации?	422
Каков порядок установления размера оплаты труда руководителям организаций?	423
Какую ответственность несет руководитель организации за ущерб, причиненный организации?	424
Что следует понимать под сменой собственника имущества организации и какие правовые последствия могут наступить для руководителя организации в связи со сменой собственника имущества этой организации?	424
Какие дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации предусматривает ТК?	426
В каких случаях новый собственник имущества организации вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации?	426
При каких условиях допускается расторжение трудового договора с руководителем организации, принявшим необоснованное решение?	427
Какие нарушения трудовых обязанностей руководителем организации могут быть расценены как грубые, за однократное совершение которых возможно его увольнение по п. 10 ст. 81 ТК?	428
Какие дополнительные основания для прекращения трудового договора могут быть предусмотрены в трудовом договоре с руководителем организации?	428
В каких случаях отстранение руководителя организации-должника от должности является основанием для прекращения с ним трудового договора?	430
При каких обстоятельствах решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 78 ТК является правомерным и какие при этом предусмотрены гарантии?	430
Можно ли уволить руководителя организации по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 278 ТК, в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске?	432
Вправе ли руководитель организации досрочно расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе?	432
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ	434
Что такое совместительство и какие виды совместительства предусмотрены ТК?	434

Каковы особенности заключения трудового договора о работе по совместительству?	435
По каким основаниям работодатель может прекратить трудовой договор с совместителем?	435
Каким категориям работников запрещена или ограничена возможность работать по совместительству?	436
Какие особенности правового регулирования работы по совместительству установлены для отдельных категорий работников?	437
Какие виды работ для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора?	438
Какие документы предъявляет работник при поступлении на работу по совместительству?	439
В каких случаях работодатель обязан потребовать от работника, поступающего на работу на условиях совместительства, справку с основного места работы?	440
Какие ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству установлены ТК?	441
Каков порядок установления оплаты труда лиц, работающих по совместительству?	441
Каков порядок предоставления отпусков лицам, работающим по совместительству?	442
Каковы особенности предоставления лицам, работающим по совместительству, гарантий и компенсаций, установленных ТК?	443
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ	444
В каких случаях работодатель вправе заключить с работником трудовой договор на срок до двух месяцев?	444
Каковы особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев?	445
Каковы особенности порядка расторжения трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев?	445
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ	447
Что такое сезонные работы и что является основанием для заключения с работником трудового договора на определенный сезон?	447
Каковы особенности заключения трудового договора о выполнении сезонной работы?	448
Каковы особенности расторжения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах?	448

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ.....	450
Каковы особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей?	450
Что лежит в основе установления гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?	451
Какими нормативными правовыми актами устанавливаются гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?.....	452
Какие компенсации расходов в связи с переездом на работу из других регионов Российской Федерации в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности предоставляются работникам за счет средств работодателя?	452
В каком порядке устанавливаются гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом работников на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов РФ?	452
Каковы особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?	454
Каковы правила применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в северных районах?	455
Каковы особенности правового регулирования рабочего времени работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?.....	455
Каковы особенности правового регулирования времени отдыха работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?.....	456
Какие дополнительные гарантии реализации права на отпуск предусмотрены для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?	457
Предусмотрены ли для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дополнительные гарантии медицинского обслуживания?	459
Какие дополнительные гарантии лицам, уволенным в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусматривает ТК?	459
Каковы порядок установления, условия и размеры компенсации расходов, связанных с расторжением трудового договора и переездом работника и членов его семьи к новому месту жительства в другую местность?	460

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ..... 462

Имеют ли какие-либо особенности трудовые договоры, заключаемые со спортсменами и тренерами?	462
В каком порядке проводятся медицинские осмотры (обследования) спортсменов?	463
Как осуществляется временный перевод спортсмена к другому работодателю?	463
По каким основаниям спортсмен отстраняется от участия в спортивных соревнованиях?	464
В каком порядке направляются спортсмены, тренеры в спортивные сборные команды Российской Федерации?	465
Имеются ли какие-нибудь особенности работы спортсмена, тренера по совместительству?	466
Какие дополнительные гарантии и компенсации предоставляются спортсменам и тренерам?	466
Может ли трудовой договор со спортсменом быть прекращен по дополнительным основаниям?	467
В каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе спортсмена, тренера?	468

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ..... 470

Кто относится к работникам, занятым на подземных работах?	470
Какой действует порядок приема на подземную работу?	470
Имеются ли помимо общих оснований отстранения от работы дополнительные основания отстранения от работы лиц, занятых на подземных работах?	471

ЧАСТЬ ПЯТАЯ**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА..... 472**

Какие органы обладают правом осуществлять государственный надзор за соблюдением трудового законодательства?	472
Что представляет собой федеральная инспекция труда и каковы ее полномочия?	472
Каков порядок инспектирования работодателей?	474
Каковы права и обязанности государственного инспектора труда?	475
В каком порядке производится обжалование решений государственных инспекторов труда?	477
В каких случаях работник может обратиться с жалобой в органы Роструда?	478

В каких случаях руководители и иные должностные лица организаций несут ответственность за нарушение законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?	478
Какие органы осуществляют надзор за соблюдением правил охраны труда?	480

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ..... 482

Каковы правовые последствия профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства?	482
Какими правами обладают профсоюзные инспекторы труда по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства?	482
Каковы права профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников?	484
Каков порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с членом профсоюза?	485
Каков порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта?	486
Какие гарантии предоставляются выборным профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы?	487
Предоставляются ли какие-либо гарантии работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа?	488
Какие гарантии предоставляются освобожденным профсоюзным работникам?	489
Каковы обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профсоюза?	490
Вправе ли профсоюз принять решение о забастовке?	491
Какую информацию работодатель должен предоставить профсоюзу?	492
Какие локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа?	493
Надо ли при принятии локального нормативного акта учитывать мнение иного (непрофсоюзного) представительного органа работников?	494
Какой орган представляет интересы работников, не являющихся членами профессионального союза?	494
Какое правовое значение имеет отнесение объединения профсоюзов к общероссийским?	495
Какие решения работодатель должен принимать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?	496
Какое значение имеет регистрация профессионального союза?	496
Каково соотношение прав первичной профсоюзной организации и иного представителя работников?	497

В каких случаях проводятся консультации с профессиональными союзами (их органами)?.....	497
Какую ответственность несет профсоюз за организацию незаконной забастовки?.....	498
По каким вопросам существуют противоречия между ТК и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?.....	499
Какие органы социального партнерства создаются с участием профсоюзов?	499
Какова роль профсоюза в разрешении индивидуального трудового спора? ...	500
Какая ответственность предусмотрена за нарушение прав профсоюзов?...500	
Чье мнение необходимо учитывать при принятии локального нормативного акта, если в организации действуют совет трудового коллектива и две первичные профсоюзные организации, не создавшие единого представительного органа?	501
РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	502
Что признается индивидуальным трудовым спором и чем он отличается от коллективного?	502
Каким образом образуется КТС?	504
Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает КТС?	505
В какой срок КТС должна рассмотреть трудовой спор?	505
В течение какого времени работник имеет право обратиться в КТС?	506
Может ли работодатель обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в КТС?	506
В каком порядке принимается решение КТС?	507
Как исполняется решение КТС?	507
В каких случаях работник может обратиться к мировому судье?	509
В каких случаях работодатель может обратиться в суд?	509
Куда может обратиться работник в том случае, если он не согласен с решением КТС?	510
В каком размере удовлетворяются денежные требования работников?.....	510
Какими правами наделена КТС?	510
Каковы сроки обращения работника в суд?	511
Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судебных органах?	512
Какое увольнение считается незаконным?.....	513
Каковы правовые последствия незаконного увольнения?.....	515
Какие работодатели освобождены от обязанности создавать КТС?	516
В какие сроки исполняются решения о восстановлении на работе?.....	516
Может ли КТС отказать в приеме заявления работника?	517
Может ли работник обратиться в суд, не обращаясь в КТС, если он оспаривает правильность начисления ему премии?	517

Как должна поступить КТС, если работник не явился на заседание комиссии?.....	518
Каковы процессуальные особенности рассмотрения трудового спора в суде?	518
По каким трудовым делам может быть выдан судебный приказ?.....	519
Возможно ли обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению суда?.....	520

РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	521
Что такое коллективный трудовой спор?.....	521
Что представляют собой примирительные процедуры?.....	523
Что считается началом коллективного трудового спора?	524
Кто представляет интересы работников в коллективном трудовом споре?	524
Какова последовательность примирительных процедур?.....	525
Может ли объединение работодателей быть стороной коллективного трудового спора?	525
Каковы правовые последствия несообщения работодателем ответа на требования работников?	526
Кто может принять решение о забастовке?	526
Как создается примирительная комиссия и какое решение она может принять?	528
Какова роль посредника в разрешении коллективного трудового спора?	532
В каких случаях создается трудовой арбитраж и каков порядок рассмотрения им спора?	534
Какие гарантии предоставляются представителям сторон в связи с разрешением коллективного трудового спора?	538
Какие гарантии предоставляются работникам в связи с проведением забастовки?.....	541
Каковы полномочия государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров?	542
Как оформляются решения и соглашения сторон в ходе разрешения коллективного трудового спора?.....	545
Кто обладает правом на забастовку?	547
Чем отличается предупредительная забастовка от обычной?	548
В каких случаях необходимо выполнение минимума необходимых работ (услуг)?.....	548
При каких условиях забастовка может быть признана незаконной?	550
Каковы права органа, возглавляющего забастовку?.....	553
Что такое локаут по российскому законодательству?	554
Какие виды забастовок могут использоваться в Российской Федерации?	555

Какую ответственность несут работники за участие в незаконной забастовке?	556
Чем может завершиться забастовка?	557
Каковы обязанности работников в ходе забастовки?.....	557
Каковы гарантии работников, не участвующих в забастовке?	558
Список нормативных актов.....	560

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ¹

Нормативные правовые акты

Конституция — Конституция Российской Федерации, принята все-народным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и от 30.12.2008 № 7-ФКЗ)

Воздушный кодекс — Воздушный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 19.03.1997 № 60-ФЗ (в ред. от 28.07.2012)

ГК — Гражданский кодекс Российской Федерации:

часть первая — Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 27.06.2012);

часть вторая — Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в ред. от 14.06.2012);

часть третья — Федеральный закон от 26.11.2001 № 146-ФЗ (в ред. от 05.06.2012);

часть четвертая — Федеральный закон от 18.12.2006 № 230-ФЗ (в ред. от 08.12.2011)

ГПК — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. от 14.06.2012)

КоАП — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 02.10.2012)

НК — Налоговый кодекс Российской Федерации:

часть первая — Федеральный закон от 31.07.1998 № 146-ФЗ (в ред. от 28.07.2012);

часть вторая — Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 02.10.2012)

СК — Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 30.11.2011)

ТК — Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 28.07.2012)

УИК — Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (в ред. от 03.05.2012)

¹ Наименования органов власти сокращены в соответствии с Перечнем полных и сокращенных наименований федеральных органов исполнительной власти, утвержденным распоряжением Администрации Президента РФ № 943 и Аппарата Правительства РФ № 788 от 16.07.2008 (в ред. от 23.09.2010).

УК — Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 16.10.2012)

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010)

Прочие сокращения

абз. — абзац

АО — акционерное общество

ВАС (РСФСР, РФ) — Высший Арбитражный Суд (РСФСР, РФ)

ВИЧ — вирус иммунодефицита человека

ВС (СССР, РСФСР, РФ) — Верховный Суд (СССР, РСФСР, РФ)

ВЦСПС — Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов

гл. — глава (-ы)

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

НРТ — Народный комиссариат труда

ОАО — открытое акционерное общество

ООН — Организация Объединенных Наций

ООО — общество с ограниченной ответственностью

п. — пункт (-ы)

подп. — подпункт (-ы)

разд. — раздел (-ы)

ред. — редакция

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

руб. — рубль (-и)

РФ — Российская Федерация

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

СНГ — Содружество Независимых Государств

СПИД — синдром приобретенного иммунодефицита

ст. — статья (-и)

утв. — утвержден (-о) (-ы)

ч. — часть (-и)

Предисловие

Книга «Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения» нашла своего читателя. Доступная форма изложения, анализ спорных ситуаций с учетом судебной практики, использование новейшего законодательства — все это способствовало положительной оценке данного практического пособия. Это обстоятельство, а также принятые в последнее время новые законодательные акты поставили вопрос о его переиздании книги.

Авторский коллектив, проанализировав весь нормативный материал, счел необходимым выделить дополнительные главы, посвященные отдельным категориям работников, а также внести изменения и дополнения в ответы на многие вопросы, возникшие в практике применения трудового законодательства.

К числу дополнительных категорий работников, труд которых регулируется специальными нормами, и ранее не рассматриваемых в данном пособии, относятся спортсмены, тренеры, а также работники, занятые на подземных работах. Включение в ТК специальной главы «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» способствует стабильности трудовых отношений с этой категорией работников, более эффективной защите их трудовых прав. Анализ данной главы с учетом дополнений от 28 июля 2012 г. дает возможность расширить число читателей, интересующихся трудовым законодательством.

Немаловажное значение для расширения сферы действия трудового права имеет Федеральный закон от 30.11.2011 № 353-ФЗ, который дополнил ТК гл. 51.1 «Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах». Несомненно, что повышение уровня регулирования этой категории работников благоприятно скажется на условиях их труда, создаст правовую базу для дальнейшего нормотворчества в той среде трудовой деятельности, которая, к сожалению, не свободна от профессионального риска, несчастных случаев, связанных с производством.

Предлагаемое издание, как уже подчеркивалось, содержит комментарий по многим дополнениям и изменениям, которые были внесены в конкретные статьи ТК после первого опубликования данной книги. В настоящее время акценты проводимой экономической политики смещаются в сторону мер, ориентированных на модернизацию, инновацию, промышленный потенциал. В их числе — дальнейшее совершенствование трудового законодательства, предполагающее развитие института социального партнерства, более полное использование гибких форм занятости, создание благоприятных условий

для развития малого бизнеса, повышение качества рабочей силы, создание условий для интеграции в российский рынок иностранной рабочей силы.

Накануне реформы трудового законодательства важно привести в порядок действующее нормативное хозяйство о труде, анализ которого и является главной задачей практического пособия «Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения».

Полагаем, что данная книга, как и предыдущие издания, будет благоприятно принята читателями. Ждем ваших пожеланий.

Ответственный редактор,
доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой трудового права
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»

Ю. П. Орловский

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Какие отношения регулируются трудовым законодательством?

Статья 1 ТК, посвященная целям и задачам трудового законодательства, определяет круг отношений, регулируемых этим законодательством. Центральное место среди них занимают трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями.

Помимо трудовых отношений трудовое законодательство регулирует и другие отношения, тесно связанные с трудовыми. Перечень таких отношений начинается с отношений по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя. Далее ТК выделяет отношения, отличительная особенность которых — наличие коллективного субъекта в лице первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. К ним относятся отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Согласно ч. 2 ст. 1 ТК самостоятельными отношениями, регулируемыми трудовым законодательством, являются отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя, отношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда.

Отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, традиционно признавались отношениями, функционирующими одновременно с трудовыми. ТК отступает от этих традиций и включает их в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством.

Трудовой кодекс выделяет среди отношений, регулируемых трудовым законодательством, и отношения по рассмотрению трудовых

споров. Эти отношения неоднородны по своему содержанию. Если рассматривается коллективный трудовой спор, то возникающие в связи с этим отношения относятся к отношениям, функционирующим наряду с трудовыми отношениями. В тех же случаях, когда предметом рассмотрения является индивидуальный трудовой спор, эти отношения в одних случаях не выходят за пределы трудовых отношений, а в других — приходят на смену трудовым. Они предусматривают альтернативный порядок рассмотрения споров, за исключением споров непосредственной компетенции судов, определяют механизм исполнения решений КТС, устанавливают некоторые процессуальные особенности при разрешении трудовых споров в судах. Отношения по рассмотрению трудовых споров способствуют защите прав и законных интересов сторон трудового договора, цивилизованному разрешению неурегулированных разногласий в сфере труда.

Перечень отношений, регулируемых трудовым законодательством, завершается отношениями по обязательному социальному страхованию. Объединяющий признак их принадлежности к предмету трудового права — связь с трудовыми отношениями. Трудовой кодекс подчеркивает, что отношения по обязательному социальному страхованию регулируются трудовым законодательством в случаях, предусмотренных федеральными законами, одним из которых является Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»². Согласно этому Закону пособие по временной нетрудоспособности выплачиваются в следующем размере: застрахованному лицу, имеющему страховой стаж восемь и более лет, — 100% среднего заработка; застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от пяти до восьми лет, — 80% среднего заработка; застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до пяти лет, — 60% среднего заработка. До 1 января 2010 г. независимо от продолжительности страхового стажа размер пособия по временной нетрудоспособности не мог превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный федеральным законом о бюджете фонда социального страхования на очередной финансовый год. В 2009 г. в соответствии с Федеральным законом «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» максимальный размер пособия был равен 18 720 руб. (ч. 1 ст. 8).

С 1 января 2010 г. максимальные размеры пособий по временной нетрудоспособности не устанавливаются. Вместо этого вводится порядок исчисления среднего дневного заработка, который определяется в соот-

² Полные реквизиты упоминаемых в издании законодательных, нормативных, судебных и международных актов приведены в Списке нормативных актов в конце книги.

ветствии с федеральными законами «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ст. 14), «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», Правилами подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России.

В случае, если застрахованное лицо занято у нескольких страхователей, пособия по временной нетрудоспособности назначаются и выплачиваются ему страхователями по всем местам работы (службы, иной деятельности).

Какие нарушения в сфере труда признаются дискриминационными?

Каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих способностей к труду. Запрещение дискриминации в сфере труда — один из основополагающих принципов трудовых отношений, закрепленный в обязательной для всех стран Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Трудовой кодекс, запрещая дискриминацию в сфере труда, указывает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Этот перечень обстоятельств, указанный в ст. 3 ТК, не является исчерпывающим. Любое обстоятельство, если оно не относится к деловым качествам работника, не может ограничивать трудовые права и свободы гражданина.

Наряду с перечислением обстоятельств, которые не могут влиять на решение вопроса о приеме на работу, ТК указывает на обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение — обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета при приеме на работу различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федераль-

ным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда. К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ лиц до 18 лет. Примером дополнительных требований, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности, связанной с движением поездов.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в суд с заявлением об устранении дискриминации. Ранее допускалась возможность обращения и в органы системы федеральной инспекции труда. Новая редакция ст. 3 ТК не предусматривает такого обращения, поскольку органы системы федеральной инспекции труда не должны выполнять юрисдикционные функции, присущие судам.

Если дискриминацией причинен материальный ущерб, то он подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд работников оплачивается не в соответствии с их должностью и квалификацией. Признавая такие случаи дискриминацией, суды выносят решения о взыскании недополученных сумм.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут также требовать компенсации морального вреда. Размер этой компенсации не зависит от возмещения материального ущерба, причиненного дискриминацией. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Содержит ли ТК понятие принудительного труда?

Трудовой кодекс, реализуя конституционное положение о запрещении принудительного труда, содержит специальную статью о принудительном труде. В ней дается и определение понятия принудительного труда. Согласно ст. 4 ТК принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. Это определение понятия принудительного труда соответствует

формулировкам Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.). Вместе с тем ТК расширил понятие принудительного труда по сравнению с международно-правовыми нормами. Статья 4 ТК предусматривает, что к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), хотя в соответствии с ТК или иными федеральными законами он вправе от нее отказаться. Такое право у работника возникает, во-первых, при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере, во-вторых, при возникновении непосредственной угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Расширение понятия принудительного труда усиливает гарантии соблюдения трудовых прав работников, дает им право приостановить выполнение своих трудовых обязанностей (ст. 142 ТК) или отказаться от такой работы (ст. 379 ТК).

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения воинской службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы. Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами. ТК не относит также к принудительному труду работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перечень работ, которые не могут считаться принудительным трудом, ст. 4 ТК завершает работами, выполняемыми в порядке исполнения вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. К таким работам относятся исправительные, обязательные работы, а также работы, выполняемые при осуждении к лишению свободы. Статья 103 УИК предусматривает, что каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. В свою очередь, администрация обязана привлекать осужденных

к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

Как следует понимать трудовое законодательство, на которое имеются ссылки в конкретных статьях ТК?

Статья 5 ТК определяет понятие трудового законодательства как законодательство, состоящее из ТК, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права. Данное определение соответствует отсылочным статьям ТК, который содержит указание не на законодательство, состоящее из всех нормативных правовых актов, включая законы, а на закон, если тот или иной вопрос решается на данном уровне, или на закон и иные нормативные правовые акты по регулируемому ими вопросу. Этим обеспечивается точный адресат будущего нормативного правового акта.

Помимо трудового законодательства трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что такие акты по своей отраслевой принадлежности могут быть актами трудового права, а могут и не относиться к трудовому праву, но содержать правовые нормы о труде.

Статья 5 ТК выделяет также характерный для регулирования трудовых отношений источник права: нормативные соглашения. К ним относятся коллективные договоры и соглашения. Их отличие от иных источников права заключается в том, что нормативные положения коллективных договоров и соглашений устанавливаются в договорном порядке, т.е. по договоренности работников и работодателей. Действие коллективного договора локализовано конкретной организацией. Соглашения имеют более широкую сферу распространения. Они могут быть генеральными, межрегиональными, региональными, отраслевыми (межотраслевыми), территориальными. При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях.

В настоящее время в ТК расширен договорный принцип регулирования трудовых отношений. Если раньше ТК обязывал стороны коллективного договора включать в этот договор нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержалось прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре, то действующая редакция ст. 41 ТК такого правила не содержит. Стороны коллективного договора самостоятельно определяют как нормативные положения, так и обязательства, составляющие содержание коллективного договора.

Может ли субъект РФ принять закон в сфере трудовых отношений по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти?

Ответ на этот вопрос содержится в ст. 6 ТК, которая посвящена разграничению полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений. Эта статья, исходя из конституционного положения о том, что трудовое законодательство — предмет совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ, определяет полномочия, которые закреплены только за федеральными органами государственной власти, а также полномочия органов государственной власти субъектов РФ.

К ведению федеральных органов государственной власти относятся принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений;

основы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Определяя полномочия органов государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений, ТК устанавливает, что предметом их регулирования могут быть вопросы, не отнесенные к ведению федеральных органов государственной власти. ТК допускает и возможность принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, субъектами РФ по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти, если на федеральном уровне отсутствует их решение. Однако срок их действия ограничен — до принятия федерального закона или иного нормативного акта РФ. После его принятия закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным.

Какие нормативные акты считаются локальными и кто их принимает?

Трудовой кодекс не содержит определения понятия локального нормативного акта. Однако существует общепризнанное понятие локального нормативного акта. Им считается нормативный акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации, или деятельности индивидуального предпринимателя. Согласно ст. 8 ТК право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, предоставлено всем работодателям, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Так, Федеральный закон «Об акционерных обществах» устанавливает, что к компетенции единоличного исполнительного органа АО (директора, генерального директора) относятся все вопросы руководства его текущей деятельностью, за исключением тех, которые отнесены к исключительной компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Директор (генеральный директор) наряду с другими дейст-

виями утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Руководитель государственного и муниципального унитарного предприятия осуществляет свои нормотворческие полномочия в соответствии с Федеральным законом «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях». Этим Законом предусмотрено, что руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Он действует от имени унитарного предприятия без доверенности, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, осуществляет прием на работу работников, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, а также издает приказы.

Среди локальных нормативных актов имеются и такие, которые принимаются во исполнение заключенного с представительным органом работников соглашения, коллективного договора: положение о премировании, установление различных стимулирующих выплат и надбавок.

Локальные нормативные акты в одних случаях принимаются работодателем самостоятельно, а в других — с учетом мнения представительного органа работников, если он имеется. Мнение представительного органа работников учитывается в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Так, ст. 103 ТК устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 ТК указано, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Коллективный договор, соглашения могут предусматривать принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты должны соответствовать требованиям, предъявляемым к ним ТК. Во-первых, они не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а во-вторых, при принятии локального нормативного акта следует учитывать мнение представительного органа работников, если это предусмотрено ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Если эти требования не выполняются, то такие локальные нормативные акты не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Когда трудовой договор с работником считается расторгнутым, если он обратился к работодателю с заявлением об увольнении по истечении двухнедельного срока по собственному желанию?

В ТК имеется специальная статья, посвященная исчислению сроков, с которыми связано возникновение и прекращение трудовых прав и обязанностей. Если следует определить дату возникновения трудовых прав и обязанностей, то такой датой является день начала срока. Так, установление срока испытания для работника, принятого на работу с определенной даты, начинается с этой даты. Например, работник принят на работу с месячным испытательным сроком. Дата начала его работы — 10 июля 2013 г. С этой же даты, т.е. с 10 июля, начинается его испытательный срок.

Иначе определяется день прекращения трудовых прав и обязанностей. Таким днем является день, следующий после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Так, работнику по его заявлению был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на три календарных дня с 11 мая 2013 г. Трехдневный срок оканчивается 13 мая 2013 г. Следовательно, на работу он должен выйти 14 мая 2013 г.

Статья 14 ТК различает сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями. Эти сроки истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели. Так, годичный срок для обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного организации, если он начинается 10 апреля 2013 г., истечет 10 апреля 2014 г. При исчислении срока месяцами действует то же правило: с какого числа месяца начинается срок, таким же числом следующего месяца он оканчивается.

В приведенном выше вопросе срок определен в неделях. Согласно ст. 14 ТК срок, определенный неделями, истекает в соответствующем числе последней недели. Так, если работник 4 мая 2013 г. за две недели подал заявление о расторжении трудового договора, то срок начинает течь 5 мая 2013 г., т.е. согласно ст. 80 ТК со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении — в пятницу, и истечет он тоже в пятницу второй недели — 19 мая 2013 г.

В конкретных ситуациях возможны случаи, когда последний день срока приходится на нерабочий день. В этих случаях днем окончания срока считается ближайший за ним рабочий день. Нерабочими являются выходные дни, а также нерабочие праздничные дни — 1, 2, 3, 4, 5, 6, и 8 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня и 4 ноября. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного

рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с Новогодними каникулами и Рождеством Христовым. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году (ст. 112 ТК). Так, если окончание срока приходится на 12 июня 2013 г., который является не только праздничным, но по календарю и выходным днем, то выходным днем будет считаться 13 июня, а день окончания срока — 14 июня.

Какие работодатели считаются субъектами малого предпринимательства и могут ли они заключать срочные трудовые договоры с работниками?

Определение понятия субъекта малого предпринимательства содержится в Федеральном законе «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Субъекты малого и среднего предпринимательства — хозяйствующие субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные в соответствии с условиями, установленными этим Федеральным законом, к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям, и средним предприятиям. К субъектам малого и среднего предпринимательства относятся внесенные в единый государственный реестр юридических лиц потребительские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее — индивидуальные предприниматели), крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие следующим условиям:

1) для юридических лиц — суммарная доля участия Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, иностранных юридических лиц, иностранных граждан, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов в уставном (складочном) капитале (паевом фонде) указанных юридических лиц не должна превышать 25% (за исключением активов акционерных инвестиционных фондов и закрытых паевых инвестиционных фондов), доля участия, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства, не должна превышать 25% (данное ограничение не распространяется на хозяйственные общества, деятельность которых заключается в практическом применении (внедрении) результатов интеллектуальной деятельности (программ для электронных вычислительных машин, баз данных, изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, селекционных дости-