**ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**1. Понятие, предмет, метод, источники, принципы и финкции трудового права**

Трудовое право - это отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров. Нормы трудового права регулируют не технологические процессы, а социальные связи субъектов трудовых правоотношений, то есть общественные формы труда. С этой точки зрения труд ученого, изобретателя, писателя и другие индивидуальные формы труда не подлежат регуляции нормами трудового права, так как совершаются вне общественных отношений. Трудовое право регулирует общественные отношения, которые возникают по поводу применения и реализации способности к труду.

Предметом трудового права являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми.

К ним относятся:

отношения между работником и работодателем;

организационно-управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы трудового коллектива, с администрацией предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха работников;

отношения по перераспределению рабочей силы;

отношения по поводу занятости и трудоустройства;

отношения, связанные с возмещением материального ущерба;

процессуальные отношения, возникающие при разрешении трудовых споров.

Метод трудового права имеет комплексный характер, так как сочетает в себе элементы диспозитивного и императивного воздействия на субъектов трудовых отношений.

Основные черты этого метода могут быть представлены в следующем виде:

Вовлечение граждан в общественное производство идет не с помощью директивного предписания, а на основе свободной заинтересованности, то есть путем предоставления участникам трудовых отношений договорной свободы. Добровольный и договорной характер трудовых отношений закреплен в ст. 37 Конституции РФ.

Трудовым отношениям, как и гражданско-правовым, присуще юридическое равенство сторон. Однако трудовые отношения помимо этого связаны с властно-распорядительными отношениями между работником и руководящими органами предприятия, что создает ситуацию неравенства сторон и сближает трудовые отношения с административными. В то же время трудовые отношения в гораздо большей степени строятся на гражданско-правовой основе, а юридическое неравенство сторон трудовых отношений проявляется не столько в зависимости работника от администрации предприятия, сколько в государственных гарантиях защиты интересов работников перед работодателем.

Трудовое право характеризуется сочетанием централизованного и локального регулирования. В локальных актах, принимаемых по соглашению сторон, определяются распорядок рабочего дня, устанавливается время отдыха (перерыва), согласуются графики отпусков и другие вопросы, детально регламентирующие условия труда работников. Важно, чтобы нормы локальных актов не противоречили федеральному законодательству.

Специфика методов трудового права проявляется также в характере санкций, применяемых как средство исполнения обязанностей сторон трудовых отношений. Применение санкций и защита прав работников осуществляются во внесудебном порядке, за исключением вопросов, связанных с восстановлением на работе работников. Меры ответственности по трудовому праву имеют имущественно- дисциплинарный характер. К ним относятся замечание, выговор, лишение премиальной оплаты и другие неблагоприятные последствия вплоть до увольнения или освобождения от должности.

Источники трудового права представляют собой акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются трудовые отношения. Источники трудового права подразделяются на федеральные и локальные.

К федеральным источникам относятся:

Конституция Российской Федерации, которая является юридической базой трудового законодательства;

Федеральные законы, содержащие нормы трудового права;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (ФЗ РФ №197-ФЗ);

нормативные указы Президента РФ, направленные на регуляцию трудовых отношений;

постановления Правительства РФ, регулирующие отношения, составляющие предмет трудового права;

нормативные акты министерств, ведомств и комитетов Российской Федерации;

постановления пленума Верховного Суда Российской Федерации по спорным вопросам трудовых отношений.

Следует отметить, что акты пленума Верховного Суда РФ сами по себе являются источниками права. Они не могут вводить новые нормы или изменять старые. Но в результате обобщения судебной практики Верховный Суд РФ может прийти к выводу о необходимости внесения изменений в действующее законодательство.

К локальным источникам трудового права относятся:

нормативно-правовые акты субъектов РФ;

правотворчество органов местного самоуправления;

правила внутреннего трудового распорядка, установленные на предприятии;

коллективные договоры и соглашения;

трудовые договоры;

приказы и распоряжения руководителей предприятий и учреждений.

Особое место среди источников трудового права занимают акты Международной организации труда (МОТ). Российская Федерация признала действие на своей территории 52-х конвенций МОТ.

Принципы трудового права. К принципам трудового права относятся:

принцип свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду;

принцип равного вознаграждения за равный труд без какой бы то ни было дискриминации;

принцип недопустимости ухудшения положения работников ниже уровня, предусмотренного действующим законодательством о труде.

Функции трудового права определяются задачами, стоящими перед трудовым законодательством. Эти задачи изложены в ст. 1 Трудового кодекса РФ. Поставленные в этой статье задачи в большей степени носят декларативный характер. Исходя из задач, поставленных ТК РФ, можно выделить две функции трудового права: регулятивную и содействующую.

Регулятивная функция распространяет свое действие на трудовые и связанные с ними отношения.

Содействующая функция состоит в том, что трудовое право не непосредственно выполняет ее, а совместно с другими социальными институтами (правовыми и неправовыми). Трудовое право призвано содействовать росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности материального производства, подъему материального и культурного уровня жизни населения, укреплению трудовой дисциплины. К этому можно добавить, что трудовое право содействует созданию рынка рабочей силы для обеспечения нужд производства.

**2. Трудовые правоотношения**

Трудовые отношения составляют основное содержание трудового права. По сути дела это общественные отношения, урегулированные нормами трудового права.

Субъекты трудового отношения делятся на основные и дополнительные. Такое деление основано на степени влияния того или иного субъекта на возникновение, действие и прекращение трудовых отношений.

Основными субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Дополнительными субъектами являются совет трудового коллектива, комиссии по трудовым спорам, профсоюзы, службы занятости, юридические службы на предприятии и другие структуры, обеспечивающие нормальное функционирование производства. Дополнительные субъекты могут выступать в качестве основных, когда они непосредственно определяют судьбу возникновения, действия или прекращения трудовых отношений.

Трудовое отношение основано на соглашении, в силу которого одна сторона (работник) обязана выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие (работодатель) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон. Внешне трудовое отношение выглядит как вид обязательственных отношений гражданского права. Однако в рамках гражданско-правовых отношений исполнитель обязан предоставить обусловленный договором результат труда, то есть надлежаще исполнить обязательство. Вопросы, касающиеся характера и меры труда, режим и распорядок рабочего дня, способы исполнения принятых обязательств, то есть сам процесс рабочего труда, а не только его результат входит в компетенцию трудового правоотношения, что и отличает его от гражданского правоотношения.

Виды трудовых отношений.

Выделяют следующие виды трудовых отношений:

Отношения по вопросам приема на работу. Строго говоря, эти отношения не являются еще трудовыми. Они предшествуют возникновению трудовых отношений и создают для них соответствующую юридическую базу. Они определяют характер будущих трудовых отношений. На этом этапе еще нет работника и работодателя. Здесь есть физическое лицо, вступающее в отношение с администрацией предприятия по поводу заключения трудового договора.

Непосредственные трудовые отношения. Здесь действуют все субъекты трудового права (основные и дополнительные).

Отношения, связанные с расторжением трудового договора и увольнением работников.

Отношения, возникающие в связи с восстановлением на работе работника. Эти отношения возникают, если трудовой договор был расторгнут по инициативе работодателя и несогласный с таким решением работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе

Права и обязанности субъектов. Одной из составляющих трудового отношения являются права и обязанности субъектов.

Основными правами работников являются:

право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

право (по согласованию с работодателем) устанавливать режим рабочего времени и распорядок трудового дня;

право на вознаграждение за свой труд в зависимости от личного трудового вклада и качество труда;

право на объединение в профсоюзы;

право на ежегодный оплачиваемый отпуск;

право на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровью в связи с работой;

право на социальное обеспечение по возрасту и при утрате работоспособности;

право на судебную защиту своих трудовых прав.

Обязанности и права работников определены в ст. 21 ТК РФ и детально регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка и дополнительными инструкциями.

Работник обязан:

добросовестно выполнять трудовые обязанности;

соблюдать трудовую дисциплину;

бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации;

выполнять установленные нормы труда.

Основные права и обязанности работодателя закреплены также в ст. 22 ТК РФ.

**3. Коллективные договоры и соглашения**

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим отношения между работником и работодателем (гл. 7, ст.ст. 40 - 44 ТК РФ). Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" от 11марта 1992 г. № 2490 - 1 (с изменениями от 1 мая 1999 г.) устанавливает, что для заключения коллективного договора достаточно инициативы одной из сторон, которая представляет проект коллективного договора другой стороне. В случае разногласия сторон между ними ведутся коллективные переговоры. Спорные вопросы о содержании коллективного договора решаются во внесудебном порядке и без обращения в комиссию по трудовым спорам. Это одна из черт, отличающих коллективные договоры от индивидуальных трудовых договоров.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из своих полномочных представителей. Полномочность представителей определяется из содержания специального правового акта или в силу должностных обязанностей того или иного лица. Полномочными представителями трудового коллектива, как правило, являются председатель профсоюзного комитета предприятия и председатель совета трудового коллектива. Полномочными представителями работодателя могут быть руководитель предприятия или другое должностное лицо, либо любой представитель администрации предприятия, действующий на основе доверенности.

Если стороны не смогли прийти к соглашению, составляется протокол разногласий, и в течение трех дней формируется примирительная комиссия, либо стороны обращаются к посреднику, выбранному по взаимному согласию.

Полномочные представители сторон, участвующие в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Полномочные представители трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены.

Протокол разногласий должен быть рассмотрен в семидневный срок. В случае уклонения от принятия коллективного договора работодатель несет административную ответственность (штраф до десятикратной величины минимального размера оплаты труда за каждый день после истечения срока, предусмотренного для заключения договора). Работодатель, виновный в невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергается штрафу до стократной величины минимального размера оплаты труда. В качестве крайней меры протеста против невыполнения работодателем положений коллективного договора работники вправе объявить забастовку, предварительно уведомив о ней работодателя не позднее, чем за 14 дней до ее начала. Решение о забастовке должно быть принято на общем собрании коллектива предприятия не менее чем 2/3 голосов от общего числа работников.

Согласованный с работодателем коллективный договор должен приниматься на общем собрании работников простым большинством голосов. Коллективный договор вступает в силу с момента его регистрации в министерстве труда и социального развития РФ. На больших предприятиях возможно принятие нескольких коллективных договоров (например, для каждого цеха и т.д.).

Коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет. Хотя практически коллективный договор действует до принятия нового коллективного договора. При смене собственника предприятия, если срок действия коллективного договора еще не истек, этот договор действителен в течение трех месяцев, после чего он должен быть заменен на новый. Если новый собственник согласен сохранить текст старого коллективного договора, то должен быть составлен протокол согласия. При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течение всего срока процедуры ликвидации. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно должны отчитываться о его исполнении на общем собрании трудового коллектива.

Помимо коллективных договоров законом предусмотрено заключение соглашений.

Соглашения могут быть нескольких видов: генеральные; отраслевые (тарифные); специальные.

Генеральное соглашение заключается на федеральном уровне между общероссийским объединением работников и Правительством РФ. К генеральным соглашениям относятся соглашения, заключаемые между республиканскими объединениями профсоюзов или объединениями работников и исполнительными органами субъектов РФ. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы социально-экономической политики государства в области трудовых правоотношений.

Отраслевое соглашение заключается между профсоюзами конкретной отрасли промышленности и соответствующим министерством (ведомством, комитетом). Оно направлено на социально-экономическое развитие той или иной отрасли промышленности, улучшение условий труда и повышение оплаты (например, для работников угольной, машиностроительной промышленности и т.п.), а также обеспечение социальных гарантий работникам отдельной отрасли промышленности.

Специальное соглашение заключается на территориальном уровне между профсоюзами предприятий и территориальными органами исполнительной власти. Соглашение включает в себя положение по оплате, условиям и охране труда, режиму труда и отдыха и другим существенным вопросам трудовых отношений.

**4. Трудовой договор. Порядок заключения и расторжения**

Как уже было отмечено, непосредственные трудовые отношения начинаются с момента заключения трудового договора.

Трудовой договор (гл. 10, ст.ст. 56 - 65 ТК РФ) является добровольным соглашением между работником и работодателем по поводу существенных условий труда. В таком смысле трудовой договор представляет собой акт передачи работником своей способности к труду, умений, навыков, квалификации во временное пользование работодателю. Трудовой договор устанавливает юридическую связь между субъектами трудового права и законодательно закрепляет права и обязанности сторон, заключивших договор.

Характерными чертами трудового договора являются подчинение подписавшего этот договор работника внутреннему трудовому распорядку и обязанность работника выполнять работу на постоянной основе, а не в порядке исполнения отдельных заданий или разовых поручений, что характерно для гражданско-правовых договоров, например, договора подряда или договора поручения.

В зависимости от формы заключения трудовой подразделяется на три разновидности: договор о совместной трудовой деятельности; договор трудового найма; контракт.

Договор о совместной трудовой деятельности заключается между участниками (учредителями) хозяйственных товариществ и обществ. Специфика указанных организационно-правовых форм юридических лиц состоит в том, что их участники на основе объединения своих вкладов в складочный или уставный капитал являются совместными (долевыми или общими) собственниками и одновременно осуществляют трудовую деятельность в соответствии с условиями учредительного договора. Исключение составляют вкладчики (коммандитисты) - участники товариществ на вере и акционеры открытых акционерных обществ. Заключая договор о совместной трудовой деятельности, например, учредители закрытого акционерного общества, устанавливают по своему усмотрению необходимые условия для нормальной производственной или предпринимательской деятельности. Договор о совместной трудовой деятельности следует отличать от гражданско-правового договора простого товарищества, то есть договора о совместной деятельности (ст. 1041 ГК РФ). Этот договор заключается между участниками товарищества о совместном ведении дел (финансовой, хозяйственной и иного рода предпринимательской деятельности), включая вопросы по распоряжению совместным имуществом участников, распоряжению уставным (складочным) капиталом и т.д.

Договор трудового найма заключается между учредителями юридического лица и наемными работниками. Наемные работники не являются собственниками предприятия, у них нет права на участие в распределении прибыли и на участие в управлении делами предприятия. С согласия учредителей, т.е. собственников предприятия, наемные работники могут вносить вклад в уставный капитал и претендовать на часть прибыли. Наемный работник вправе приобретать только привилегированные акции предприятия (т.е. акции, не дающие права голоса).

Трудовые договоры могут заключаться (ст. 58 ТК РФ) на:

неопределенный срок;

определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);

время выполнения определенной работы.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы является разновидностью срочного трудового договора.Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

В случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок. Такая ситуация может возникнуть с учетом характера предстоящей работы (например, в связи с необходимостью замещения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком), либо с учетом условий выполнения работы (например, при работе в экстремальных условиях), либо с учетом интереса работника (например, жена военнослужащего при поступлении на работу может заключить срочный трудовой договор с учетом ожидающегося перевода мужа в другую местность для дальнейшего прохождения службы).

В случаях, непосредственно предусмотренных законом. К таким случаям относятся:

заключение трудового договора с должностным лицом предприятия;

заключение контракта с преподавателем высшего учебного заведения;

заключение трудового договора о работе на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях (данный договор заключается на срок не более трех лет, а на островах Северного Ледовитого Океана - на срок не более двух лет);

заключение трудового договора с лицом, принятым в порядке замещения на выборную должность в государственный орган.

Важная особенность срочного трудового договора состоит в том, что, когда срок срочного трудового договора истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, его действие считается продолженным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Содержание трудового договора должно включать в себя ряд необходимых (обязательных) положений, к которым относятся:

полное наименование предприятия, в котором должна осуществляться трудовая деятельность работника;

указание специальности и квалификации работника, а также, на какую должность он принимается;

права и обязанности сторон, т.е. все функции работника и работодателя (желательно указывать исчерпывающий перечень работ, которые работник обязан выполнять, в соответствии со ст. 57 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной договором);

условия оплаты труда (разряд по Единой тарифной сетке - ЕТС, и т.д.);

дата заключения трудового договора и срок его окончания.

Помимо основных условий трудовой договор может содержать дополнительные условия, конкретизирующие обязательство сторон (например, о продолжительности дополнительного отпуска, о режиме рабочего времени и времени отдыха, о различных дополнительных выплатах и т.д.).

Текст трудового договора составляется в двух экземплярах, скрепляется печатью предприятия и подписями сторон. Один экземпляр хранится непосредственно у работодателя, другой - у работника.

Порядок приема на работу предусматривает личную явку лица в управленческий орган предприятия, полномочный заключать трудовые договоры. Трудовые договоры заключаются только по обоюдному согласию сторон. Начальная воля должна исходить от лица, желающего поступить на работу. Эта воля выражается путем подачи письменного заявления. Встречная воля должна исходить от работодателя, который обязан отреагировать на письменное заявление. В случае согласия работодателя заключить трудовой договор работник представляет в регистрирующий и учетный орган предприятия (отдел кадров) удостоверение личности и трудовую книжку. Если работник принимается на работу, требующую специальной квалификации и необходимой специальности, он обязан представить документ, подтверждающий эту квалификацию и специальность (диплом, удостоверение и т.д.). Лица моложе 21 года при поступлении на работу должны представить медицинскую справку о состоянии здоровья. Это требование относится также к отдельным категориям работников, чья работа связана с вредными или опасными условиями (например, водители автотранспорта, ряд профессий металлургического производства и т.п.), либо связана с обслуживанием большого количества людей (например, продавцы продовольственных товаров, работники общепита, воспитатели детских дошкольных учреждений и тому подобные). Статья 65 ТК РФ запрещает требовать от поступающих на работу документы, помимо предусмотренных законодательством. Анкеты и иного рода материалы, содержащие дополнительную информацию о работнике, могут заполняться исключительно с согласия работника.

При предоставлении указанных документов и при наличии вакансии трудовой договор должен быть заключен. Статья 68 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Прием на работу оформляется приказом администрации предприятия (работодателя). Но независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен, фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора.

Прием на работу может быть обусловлен прохождением испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытаний не должен превышать трех месяцев, а по согласованию с профсоюзным органом - шести месяцев (ст.ст. 70, 71 ТК РФ). Если после истечения испытательного срока работник продолжает работу и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, этот работник считается выдержавшим испытание, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Работник, не выдержавший испытание, освобождается от работы без согласия профсоюзного органа. Однако такое освобождение может быть обжаловано работником в судебном порядке.

При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для лиц моложе 18 лет; молодых рабочих по окончании профессиональных учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений. Испытательный срок не устанавливается при переводе работника на другое предприятие и на работу в другую местность.

Трудовые книжки (ст. 66 ТК РФ) ведутся на всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти дней. Работники, поступающие на работу впервые, вместо трудовой книжки предоставляют справку с последнего места жительства. В таком случае заполнение трудовой книжки производится не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В трудовую книжку вносятся:

сведения о работнике (фамилия, имя, отчество, дата рождения, место работы, специальность, должность, квалификация);

дата и номер приказа о приеме на работу, дата и номер приказа об увольнении с указанием статьи ТК РФ;

сведения о переводе на другую работу, о назначении на должность, присвоении разряда и т.п.

В трудовой книжке отведено специальное место для записей о награждении, поощрениях и благодарностях. Данные записи делаются с указанием даты и номера приказа. Взыскания в трудовую книжку не вносятся.

Переводом на другую работу (ст.ст. 72 - 75 ТК РФ) считается изменение одного из необходимых условий трудового договора.

Трудовое законодательство различает несколько видов переводов на другую работу:

перевод на том же предприятии, который имеет место, если работнику на постоянной основе поручается работа по другой профессии, специальности, квалификации или должности;

перевод на другое предприятие;

перевод на работу в другую местность.

Это виды постоянных переводов, и осуществляются они только с согласия работника. Кроме постоянных переводов, работодатель вправе временно перевести работника на другую работу. Временный перевод не требует согласия работника. Временный перевод на другую работу допускается в двух случаях: в связи с производственной необходимостью; в связи с простоем предприятия.

Под производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ) понимается необходимость предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии, а также необходимость замещения отсутствующего работника.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение (ст. 72 ТК РФ). Перемещение может происходить на том же предприятии либо на другое предприятие, но в той же местности. Любое перемещение не требует согласия работника, так как происходит без изменения существенных условий труда, то есть работник перемещается без смены должности, квалификации и специальности (например, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором).

Не считается переводом или перемещением ситуация, если в связи с изменениями в организации производства изменяются существенные условия труда (режим рабочего времени, размер оплаты труда, изменение разрядов, наименований должностей и т.п.), но работник продолжает работать по той же специальности, квалификации, должности. При этом работодатель обязан поставить в известность работника о предстоящих изменениях существенных условий труда не позднее, чем за два месяца.

Основания прекращения трудового договора изложены в ст. 77 ТК РФ. Основной формой прекращения трудового договора является расторжение, которое в отличие от прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия представляет собой волевой акт обоюдного или одностороннего волеизъявления сторон. Истечение срока (п. 2 ст. 58 ТК РФ) имеет отношение только к срочным трудовым договорам.

Трудовой договор может быть расторгнут:

по соглашению сторон;

по инициативе работника;

по инициативе работодателя;

по инициативе других компетентных органов;

в других предусмотренных законом случаях.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) мало чем отличается от расторжения трудового договора по инициативе работника, так как и в том, и другом случае стороны так или иначе приходят к согласию.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допускается в соответствии со ст. 80 ТК РФ. Если работник желает расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, он должен предупредить об этом работодателя письменно за две недели. В заявлении об увольнении по собственному желанию работник должен указать причину увольнения. Если увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и т.п.), трудовой договор расторгается в срок, о котором просит работник. При наличии иных причин увольнения договор расторгается через две недели, но может быть расторгнут и раньше этого срока по договоренности между работником и работодателем.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут работником до истечения срока этого договора в случае болезни (инвалидности) работника, препятствующей выполнению основных условий трудового договора, либо в случае нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного договора или трудового договора, а также по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть осуществлено в соответствии со ст. 81 ТК РФ. Это относится к трудовым договорам, заключенным на неопределенное время, и срочным договорам.

Они могут быть расторгнуты по следующим основаниям:

ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

сокращением численности или штата работников организации;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие:

состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами исполнительного органа организации;

в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор может быть также прекращен по основаниям, предусмотренным ст.ст. 83, 84 ТК РФ.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ):

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

неизбрание на должность;

осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных в п. 1 ст. 77 производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ст. 77 работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

**5. Правовое регулирование существенных условий труда**

Правовое регулирование существенных условий труда определяет содержание трудовых отношений. Одним из наиболее важных условий труда является установление рабочего времени, т.е. времени, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него обязанности.

ТК РФ установлены три вида рабочего времени:

нормальная продолжительность рабочего времени;

сокращенная продолжительность рабочего времени;

неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Распределение этого количества времени по дням недели регулируется соглашением сторон. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не должна превышать восьми часов, а при шестидневной - не может превышать семи часов. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается на один час, а накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не должна превышать шести часов.

При работе в ночное время продолжительность рабочего времени сокращается на один час. Эта норма не распространяется на работников, занятых на предприятиях с непрерывным циклом производства, а также на работников, работающих по шестидневной рабочей неделе. На непрерывно действующих производствах, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается суммирование учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального количества рабочих часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается:

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;

для работников в возрасте от 14 до 15 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет в период каникул - не более 24 часов в неделю, а в период учебы - не более половины установленной нормы (это же правило распространяется на лиц в возрасте от 16 до 18 лет, если они работают в свободное от учебы время);

для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Для работников, работающих по сокращенному рабочему времени, накануне праздничных и выходных дней продолжительность рабочего времени не меняется. Работники моложе 18 лет не могут привлекаться к работе в ночное время (с 22-00 до 6-00 часов). Размер оплаты труда работникам, для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, не должен быть меньше, чем размер заработной платы работникам того же предприятия, работающим полное рабочее время.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. В соответствии со ст. 93 ТК РФ работодатель не вправе отказать в просьбе о предоставлении возможности работать неполный рабочий день следующим категориям работников: а) беременным женщинам; б) женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а если ребенок инвалид - до 16 лет; в) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Привлечение работников к работам свыше установленной законом нормальной продолжительности рабочего времени, т.е. к сверхурочным работам, как правило, не допускается. Лишь в исключительных случаях (по согласованию с профсоюзным органом предприятия) работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам, время которых не должно превышать четырех часов в день. В соответствии со ст. 98 ТК РФ к таким случаям относятся: производство работ, необходимых для обороны страны; для предотвращения стихийного бедствия или производственной аварии; производство общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, транспорту, связи; неявка сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; другие чрезвычайные обстоятельства, предусмотренные законом. Статья 99 ТК РФ дает перечень категорий работников, которые к сверхурочным работам не должны допускаться. Это касается женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет; работников в возрасте до 18 лет; работников, обучающихся без отрыва от производства. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет, а также инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия. Оплата работы в сверхурочное время за первые два часа производится не менее чем в полуторном размере, а в последующие часы - не менее чем в двойном размере. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается. Для нормального воспроизводства своей способности к труду работнику предоставляется законодательно закрепленное время отдыха.

Время отдыха (ст.cт. 106 - 128 ТК РФ) - это время, в течение которого работник должен быть освобожден от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему личному усмотрению.

Законодательно установлены следующие виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ):

перерывы в течение рабочего дня;

еженедельный отдых (выходные и праздничные дни);

ежегодные очередные отпуска;

отпуска без сохранения заработной платы.

Перерывы в течение рабочего дня (ст.ст. 108, 109 ТК РФ) подразделяются на перерывы для отдыха и питания, а также на дополнительные перерывы.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и по продолжительности не должен превышать двух часов. Как правило, такой перерыв предоставляется через четыре часа после начала работы. Начало и окончание перерыва определяются сторонами трудовых отношений и фиксируются правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные перерывы устанавливаются для отдельных категорий работников. Например, для работников, работающих зимой на открытом воздухе, допускается дополнительный перерыв для возможности согреться в помещении.

Еженедельный отдых должен составлять не менее 42 часов непрерывно. Для этого установлены выходные дни. Общепринято считать таковыми днями субботу и воскресенье. На предприятиях с непрерывным циклом производства выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графикам сменности. Работа в выходные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 111 ТК РФ. Праздничные дни указаны в ст. 112 ТК РФ. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха. При совпадении выходного дня с праздничным выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Ежегодные очередные отпуска (ст.ст. 114, 115 ТК РФ) предоставляются всем работникам независимо от места работы.

Ежегодные отпуска подразделяются на: ежегодные оплачиваемые отпуска; ежегодные дополнительные отпуска; отпуска без сохранения заработной платы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. Работникам моложе 18 лет и военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по просьбе таких работников через три месяца непрерывной работы. Такое же право дано женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным органом. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней. Период болезни или временной нетрудоспособности в число дней отпуска не включается. Работник вправе отказаться от ежегодного оплачиваемого отпуска и перенести его на следующий год. При этом запрещается неиспользование ежегодного отпуска в течение двух лет подряд. Также запрещается замена отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

Ежегодный дополнительный отпуск (ст.ст. 116 - 119 ТК РФ) предоставляется сверх основного оплачиваемого отпуска. Дополнительные отпуска предоставляются для следующих категорий работников: занятых на работах с вредными условиями труда; с ненормированным рабочим днем; имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии; занятых на работах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Дополнительные отпуска предоставляются одновременно с основным отпуском и число дней дополнительного отпуска должно суммироваться с днями основного отпуска. Однако механизм этого суммирования еще недостаточно разработан.

Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) предоставляется с согласия работодателя по заявлению работника, в котором он должен изложить причины, побудившие его к уходу в кратковременный отпуск без содержания. Это могут быть семейные обстоятельства или иного рода уважительные причины. По соглашению сторон этот отпуск может быть отработан в последующий период.

**6. Трудовая дисциплина**

Трудовая дисциплина (гл. 9, ст.ст. 189 - 195 ТК РФ) - это определенный порядок поведения работников в процессе производства. Она вырабатывается методами убеждения, материальной заинтересованности работника, а также методами материального поощрения за добросовестный труд. В соответствии со ст.ст. 189, 190 ТК РФ работники обязаны трудиться честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей для работников установлены меры поощрения (ст. 191 ТК РФ). Они могут носить как моральный (объявление благодарности, награждение почетной грамотой и т.д.), так и материальный характер (выдача премии, награждение ценными подарками). За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению орденами, медалями, присвоению почетных званий.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель может применять следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение (ст.192 ТК РФ).

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа, а также поведение работника.

Для наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменного объяснения причины допущенного нарушения трудовых обязанностей. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание и не позднее одного месяца со дня его обнаружения (не считая времени болезни работника или отпуска). Если в течение года со дня применения дисциплинарного воздействия работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается вообще не подвергшимся ему. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Работодатель имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если данный работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

**7. Порядок разрешения трудовых споров**

Порядок разрешения трудовых споров. Конституция РФ (п. 4 ст. 37) признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая и такой из них, как забастовка. Под трудовыми спорами следует понимать разногласия, возникающие по поводу применения трудового законодательства, установления либо изменения условий труда.

Причинами споров могут быть:

недостаточная осведомленность работодателей и работников в трудовом законодательстве, в результате чего оно применяется неверно;

несовершенство самого законодательства в быстро меняющихся внешних обстоятельствах;

разногласия между работниками и работодателем по вопросам установления новых или изменения действующих условий труда, например, введение новых норм выработки;

разногласия между работодателем и профсоюзом.

Индивидуальные трудовые споры (ст.ст. 381 - 397 ТК РФ), возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или судами общей юрисдикции.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) избирается общим собранием трудового коллектива и работодателем. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на собрании. Порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий определяются общим собранием трудового коллектива. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В свою очередь, комиссия обязана рассмотреть спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя работодателя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника на заседание комиссии без уважительной причины комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза. По требованию комиссии работодатель обязан предоставить необходимые расчеты и документы. КТС принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение. Копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения.

Решение КТС подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок, работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. На основании удостоверения, выданного комиссией и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд, судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Трудовые споры рассматриваются в судах общей юрисдикции в следующих случаях (ст.ст. 391 - 397 ТК РФ):

если работник или работодатель не согласны с решением КТС;

по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству;

если на предприятии комиссии по трудовым спорам не собираются либо не созданы;

по заявлению работника о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об уплате за время вынужденного прогула или выполнения низкооплачиваемой работы;

по заявлению работодателя о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию.

В судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу лиц, приглашенных в порядке перевода с другого предприятия, а также лиц, с которыми работодатель в соответствии с законодательством обязан был заключить трудовой договор.

По иску о восстановлении на работе работник вправе требовать:

непосредственного своего восстановления на работе;

оплаты вынужденного прогула (даже если истец не потребует этого в исковом заявлении, суд обязан поставить данный вопрос перед ответчиком);

возмещения морального ущерба (суды могут удовлетворять требования о возмещении морального ущерба в размере, пропорциональном стоимости иска).

Иски о восстановлении на работе подаются в суд в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Заявление о разрешении трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае причинения работником материального ущерба предприятию работодатель вправе обратиться в суд в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе суд выносит определение о выплате ему среднего заработка.

Коллективные трудовые споры. Порядок разрешения трудовых споров, а также реализация права на забастовку, предусмотрены Законом РФ "О порядке разрешения трудовых споров" от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ и ст.ст. 398 - 418 ТК РФ.

Статья 398. Основные понятия

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

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

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров (ст. 398 ТК РФ).

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

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст.ст. 29 - 31 ТК РФ. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на общем собрании (конференции) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

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

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства. Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней с момента получения требования работников. Представители работодателя (объединения работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ).

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;

рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

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

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

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

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТР РФ. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

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

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

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

Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием (конференцией) работников организации (филиала, подразделения, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации. Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

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

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

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

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку (ст. 413 ТК РФ).

В случае создания непосредственной угрозы жизни или здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку (ст. 414 ТК РФ). Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время участия их в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотрен ТК РФ.

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

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку (ст. 418 ТК РФ).