Введение

Банкротство – явление довольно новое для российской экономики. Институт банкротства как неотъемлемый элемент рыночной экономики появился в нашей стране около 15 лет назад. Первой попыткой решить проблему неплатежей можно считать Закон СССР от 04.06.90 № 1529–1 «О предприятиях в СССР». Затем был принят Закон РСФСР от 25.12.90 № 445–1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности». Далее следует отметить Указ Президента РФ от 14.06.92 № 623 «О мерах по поддержке и оздоровлению несостоятельных государственных предприятий (банкротов) и применении к ним специальных процедур».

Это был временный акт, действующий до принятия Верховным Советом РФ Закона «О несостоятельности (банкротстве) предприятий» № 3929–1. Он был принят 19.11.92 (действовал с 01.03.93 до 01.03.98). Статьи, касающиеся банкротства, есть и в действующем Гражданском кодексе РФ (ст. 25, 56, 61, 65, 86, 95, 105, 182, 578, 1018).

В дальнейшем необходимость совершенствования правового регулирования в указанной области повлекла за собой принятие Федерального закона от 08.01.98 № 6 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», а позже – Федерального закона от 26.10.02 № 127 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», действующего в настоящее время.

Реалии современной российской жизни доказывают необходимость особого правового регулирования труда работников при применении к работодателю процедур банкротства.

Банкротство предприятия болезненно для работников, т.к. оно, как правило, означает массовые сокращения и увольнения, часто - снижение заработной платы или потерю всяческой надежды на возвращение долгов по ней. Покупатели предприятия, его владельцы и их кредиторы, озабоченные заключением выгодной сделки или защитой своего имущества, склонны решать свои проблемы за счет трудового коллектива. В свою очередь законодательство Российской Федерации о труде не содержит норм, гарантирующих защиту требований работников, а также не обеспечивает охрану заработной платы, рабочих мест и организаций в целом при процедурах банкротства.

С развитием рыночной экономики в условиях переходного периода в Российской Федерации появилась необходимость в разработке понятия несостоятельность (банкротство) применительно к трудовому праву. Вопросы социальной защиты членов трудового коллектива необходимо учитывать при применении процедур несостоятельности (банкротства).

Разработка такого понятия позволит защитить трудовые права работников в условиях особого состояния работодателя.

Поэтому представленная тема актуальна тем, что анализ российского законодательства показал, что в нём недостаточно полно сформулированы и раскрыты подходы к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда в условиях несостоятельности (банкротства) организаций. Проблемы особого регулирования трудовых отношений в условиях банкротства не были полностью решены и в новом Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)» № 127 от 26.10.02, т.к. в нём отсутствует правовой механизм труда работников при банкротстве работодателя и нет надлежащих гарантий соблюдения и защиты этих прав.

Целью курсового исследования явилось изучение регулирования трудовых отношений в процедурах банкротства.

Цель исследования определила и круг решаемых задач:

1. рассмотреть теоретические основы регулирования трудовых отношений в процедурах банкротства;
2. оценить трудовые отношения арбитражного управляющего и персонала должника в процедурах банкротства в свете новом законе о несостоятельности (банкротстве) 127-ФЗ;
3. показать специфику регулирования трудовых отношений в условиях процедуры банкротства согласно ТК РФ;
4. исследовать роль профсоюзов работника должника;
5. составить аналитический отчёт по регулированию трудовых отношений в условиях процедуры банкротства предприятия на примере ОАО «БиКЗ»;
6. показать регулирование трудовых отношений работников ОАО «БиКЗ»;
7. провести оценку трудовых отношений работников ОАО «БиКЗ» в условиях кризиса.

Нормативной основой курсовой работы являются Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.02 № 127, Трудовой кодекс РФ, Закон о профсоюзах и иные правовые акты Российской Федерации.

В разработке теоретических вопросов автор основывался на работах отечественных авторов по антикризисному управлению, банкротству и арбитражному управлению, в том числе Балашова В.Г., Беляева А.А., Валовой Д.В., Вачдайцева С.В., Григорьева В.В., Гусева В.И., Курошевой Г.М., Некрасова С.Ю., Соболевой В.Ф. Соловьева А.В., Таль Г.К. и др.

1. Теоретические основы регулирования трудовых отношений в процедурах банкротства

1.1 Арбитражный управляющий и регулирование трудовых отношений в процедурах банкротства

Принцип рассмотрения в арбитражных судах дел о банкротстве закреплен в п. 1 ст. 32 Закона о банкротстве. Данные дела рассматриваются по правилам Арбитражного процессуального кодекса (АПК) РФ, с особенностями, установленными Законом о банкротстве.

Согласно АПК РФ и Закону о банкротстве, заявление о признании должника банкротом подается в арбитражный суд по месту нахождения должника – юридического лица или по месту жительства гражданина, в т. ч. индивидуального предпринимателя, и не может быть передано на рассмотрение третейского суда (ст. 38 АПК РФ, п. 1 и 3 ст. 33 Закона о банкротстве).

Закон четко определяет признаки несостоятельности: минимальная сумма неисполненных обязательств при банкротстве предприятий составляет 100 тысяч рублей, а минимальная просрочка - три месяца. После этого суд, рассмотрев аргументы сторон, должен принять решение. Если судьи в принципе соглашаются с необходимостью банкротства, то, как правило, в процессе появляется новое действующее лицо - арбитражный управляющий. На разных этапах процедуры банкротства должность этого человека может называться по-разному: временный, административный или конкурсный управляющий, но суть от этого не меняется - это назначенное судом должностное лицо берет в свои руки управление банкротящейся компании.

Роль арбитражного управляющего зависит от этапа банкротства, которое проходит предприятие. Но если обобщить, то арбитражный управляющий, прежде всего, призван обезопасить активы компании от незаконного изъятия и добиться наиболее полного удовлетворения требований кредиторов.

Действующим Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» (далее - Закон о банкротстве) предусмотрено пять процедур, применяемых в деле о банкротстве: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство, мировое соглашение. Каждая из процедур имеет свою цель, функции и сроки.

Этап 1: наблюдение как обеспечительная мера

Закон ввел новую процедуру - процедуру наблюдения, которая должна обеспечить сохранность имущества должника с момента принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом до вынесения этим судом решения. Поэтому при введении наблюдения применяются ограничения по удовлетворению имущественных требований к должнику и исполнению исполнительных документов по имущественным взысканиям.

Данная процедура вводится путем вынесения судьей арбитражного суда определения о признании требований заявителя обоснованными. Одновременно судья выносит определение об утверждении временного управляющего. Наблюдение вводится на срок рассмотрения дела о банкротстве в арбитражном суде, т. е. на срок, не превышающий 7 месяцев с даты поступления заявления о признании должника банкротом в арбитражный суд (ст. 51 и 62 Закона о банкротстве).

Чтобы защитить интересы работников, закон не распространяет ограничения на выполнение исполнительных документов, выданных на основании судебных решений о взыскании задолженности по заработной плате, вступивших в законную силу до момента принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом. Это же правило действует в отношении исполнения судебных решений о выплате вознаграждений по авторским договорам, алиментов, а также о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, и морального вреда. Все эти органы управления на данном этапе продолжают осуществлять свои полномочия, но с некоторыми ограничениями, диктуемыми соображениями обеспечения сохранности имущества. Не влияет эта мера и на коллективный договор, который продолжает действовать [17, C.66].

В период наблюдения органы управления должника не вправе принимать решения о реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) и ликвидации должника. Это означает, что работники в данный период не могут быть уволены вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.

Профком может добиться включения в коллективный договор пункта, обязывающего работодателя незамедлительно письменно уведомить работников о факте обращения в арбитражный суд с заявлением о признании предприятия-должника банкротом. Согласно же Закону о банкротстве работники ставятся в известность лишь тогда, когда в отношении предприятия начата процедура наблюдения. Руководитель предприятия обязан сообщить им об этом в течение 10 дней с даты вынесения арбитражным судом определения о введении на предприятии данной процедуры (п. 3 ст. 68 Закона о банкротстве).

Сокращение численности или штата работников (если это потребуется) производится в обычном порядке на всех этапах вплоть до введения процедуры конкурсного производства.

Временный управляющий определяет дату первого собрания кредиторов, которое должно состояться не позднее, чем за 10 дней до даты окончания наблюдения.

В отношении гражданина, в т.ч. индивидуального предпринимателя, арбитражный суд также может вынести определение о введении наблюдения с одновременным наложением ареста на его имущество и назначением временного управляющего (ст. 207 Закона о банкротстве) [17, C.67].

Этап 2: финансовое оздоровление

Арбитражный суд вправе вынести определение о финансовом оздоровлении на основании решения первого собрания кредиторов.

Одновременно с этим он утверждает административного управляющего. Финансовое оздоровление вводится на срок не более двух лет (ст. 80 Закона о банкротстве). В ходе финансового оздоровления органы управления должника продолжают осуществлять свои полномочия с рядом ограничений. Однако к этому времени полномочия руководителя предприятия могут быть досрочно прекращены и избран (назначен) новый руководитель (п. 2 ст. 77 Закона о банкротстве). На коллективный договор это влияния не оказывает.

Участвующие в финансовом оздоровлении лица (учредители, собственник, третьи лица) предлагают обеспечение исполнения должником обязательств в соответствии с графиком погашения задолженности. Денежные средства, полученные в результате этого, перечисляются на счет должника для расчетов с кредиторами.

На этапах наблюдения и финансового оздоровления представители трудового коллектива и профком имеет право [17, C.71]:

1) наладить деловые отношения с управляющими (временным, административным) и, опираясь на Закон о профсоюзах, ТК РФ, коллективный договор, используя свое право на информацию, требовать от управляющих предоставления сведений об экономическом состоянии предприятия, о намечаемых мерах и возможном их влиянии на положение работников;

2) знакомиться периодически с реестром требований кредиторов (который согласно ст. 16 Закона о банкротстве ведет или арбитражный управляющий, или реестродержатель – профессионал по ценным бумагам, привлекаемый к работе по решению собрания кредиторов), с тем чтобы в реестре интересы работников и первичной профсоюзной организации были отражены в полной мере;

3) добиваться регулярного участия представителя работников в собраниях кредиторов (без права голоса) с целью решения вопросов своей компетенции и получения соответствующей информации о перспективах дальнейшей деятельности предприятия.

Этап 3: внешнее управление

Пристального внимания заслуживает вопрос о последствиях введения внешнего управления. Управление делами должника полностью возлагается на внешнего управляющего, который решает и вопросы увольнения работников.

Среди мер по восстановлению платежеспособности должника Закон предусматривает перепрофилирование производства, закрытие нерентабельных производств. Реализация таких мер проводит к необходимости сокращать штаты, уменьшать численность работников. В этих случаях внимание профсоюза сосредоточивается на правильном применении положений ТК РФ. Для обеспечения прав работников в нем предусматривается, что это основание расторжения трудового договора должно применяться с соблюдением определенных условий.

Главное условие: о предстоящем увольнении работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. В случае отказа от расписки внешний управляющий письменно фиксирует этот отказ. Составленный в связи с этим акт должен быть подписан двумя лицами: представителем администрации и любым другим работником. Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении не подлежит сокращению. Увеличение данного срока допускается, однако при всех условиях внешний управляющий вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одно го месяца со дня получения согласия соответствующего профсоюзного органа. Если срок предупреждения об увольнении не соблюден и работник обратился в суд, то при отказе восстановить не работе (имеются другие основания, по которым он не подлежит восстановлению на работе) суд изменяет дату увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику.

Важный вопрос, решаемый при применении ТК РФ: кто имеет преимущественное право на оставление на работе? При сокращении численности или штата работников право на оставление на работе преимущественно предоставляется лицам, имеющим более высокую производительность труда и более высокую квалификацию, о чем могут свидетельствовать выполнение значительно большего объема работы по сравнению с иными работниками, занимающими аналогичную должность или выполняющими такую же работу, приказы о премировании за высокие показатели в работе, стаж работы по специальности, повышение квалификации по занимаемой должности. Если у работника более высокая производительность труда, но квалификация уступает квалификации другого работника, то вопрос о преимущественном оставлении на работе решается внешним управляющим в зависимости от конкретных обстоятельств. Предпочтительнее отдавать преимущества работникам с более высокой производительностью труда [20, C.181].

При сокращении численности или штата внешний управляющий обязан трудоустроить работника. Если такой работы нет или работник от нее отказался, считается, что внешний управляющий выполнил обязанность по трудоустройству. Работник в этом случае может по собственной инициативе обращаться в другие организации или пользоваться бесплатно посредничеством службы занятости.

Согласно ТК РФ работникам, высвобождаемым из организации в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия. Средняя заработная плата может быть сохранена на период трудоустройства и за третий месяц со дня увольнения. Однако для этого необходимо решение органа по трудоустройству. Такое решение принимается, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен. За высвобожденными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

Законодательство предусматривает среди мер по восстановлению платежеспособности продажу предприятия (бизнеса) должника. В этом случае все трудовые договоры (контракты), действующие на момент продажи предприятия, сохраняют силу. Права и обязанности работодателя переходят к покупателю предприятия. В законе специально выделен вопрос о регулировании фондов потребления должника. Поскольку внешнее управление проводится для восстановления платежеспособности должника, удовлетворения требований кредиторов, последние вправе ограничивать деятельность внешнего управляющего по расходованию денежных средств. Это проявляется в том, что решения, влекущие увеличение расходов должника на потребление, включая оплату труда работников должника, могут быть приняты внешним управляющим только с согласия собрания кредиторов или комитета кредиторов.

Этап 4: открытие конкурсного производства

При конкурсном производстве регулирование трудовых отношений практически сводится к двум вопросам: увольнению работников в связи с ликвидацией организации и удовлетворению их требований по выплате выходных пособий и оплате труда.

С момента принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства функции управления переходят от руководителя, который отстраняется от занимаемой должности, к конкурсному управляющему, который сразу обязан уведомить работников должника о предстоящем увольнении. Их увольнение производится в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде — при ликвидации организации. Увольняемым работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а на период трудоустройства сохраняются средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия (но не более чем затри месяца), и непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев. Если денежных средств недостаточно, то требования работников по выплате выходных пособий и оплате труда несостоятельности удовлетворяются во вторую очередь. Прежде всего, при соблюдении очередности удовлетворения требований кредиторов удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью [20, C.183].

Размер требований по выплате выходных пособий и оплате труда лицам, работающим по трудовому договору (контракту) определяется, исходя из той задолженности, которая образовалась на момент принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом. Иная очередность удовлетворения требований по выплате выходных пособий и оплате труда предусмотрена в тех случаях, когда должник в период принятия арбитражным судом заявления о признании его банкротом не в полном объеме выполнил обязательства по указанным требованиям. Суммы, не выплаченные до вступления в силу решения арбитражного суда о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства, включаются в общую сумму задолженности должника и возмещаются до удовлетворения требований кредиторов второй очереди.

1.2 Специфика регулирования трудовых отношений в условиях процедуры банкротства согласно ТК РФ

Увольнение работника по сокращению штата в условиях процедуры банкротства согласно ТК РФ возможно в двух ситуациях:

1. в виду последствия отказа от работы в режиме неполного рабочего времени.
2. при сокращении должностей.

Первая ситуация возможна, когда предстоящие мероприятия по финансовому оздоровлению компании (включая перепрофилирование и возможные изменения в технике и технологии производства, реорганизацию в связи с закрытием нерентабельных производств) могут повлечь массовое увольнение работников, то в целях сохранения рабочих мест работодатель вправе (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) ввести режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ч. пятая ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от работы в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор подлежит расторжению в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением штата).

Теперь посмотрим, как проводится увольнение сотрудников, должности которых сокращены. В данном случае в обязательном порядке должны быть соблюдены следующие правила [13, C.189]:

1. о предстоящем увольнении уведомить каждого работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. вторая ст. 180 ТК РФ);
2. предложить другую имеющуюся работу (должность), соответствующую квалификации работника, а при ее отсутствии – имеющуюся нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. первая ст. 180 ТК РФ);
3. обязательно учитывать преимущественное право оставления на работе, предусмотренное статьей 179 Трудового кодекса РФ; Основанием для внесения в ЕГРЮЛ записи о ликвидации организации будет являться определение арбитражного суда о завершении конкурсного производства.
4. о возможном расторжении трудовых договоров с сотрудниками сообщить в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца (ч. первая ст. 82 ТК РФ);
5. о возможном расторжении трудовых договоров с сотрудниками сообщить также в письменной форме в органы службы занятости (с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника) не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца.

Как известно, процедура увольнения в связи с сокращением штата очень трудоемкая. Чтобы уйти от изматывающих и длительных по времени процедур работодатель вправе предложить работнику расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон с выплатой соответствующей материальной компенсации или на иных взаимовыгодных условиях.

Рассмотрим расторжение и прекращение трудового договора. В качестве первого основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя Трудовой кодекс РФ предусматривает ликвидацию организации, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п.1 ч. 1 ст. 81). Трудовое законодательство не дает четкой формулировки, что такое «ликвидация организации». Поэтому, применяя норму л. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, необходимо использовать положения Гражданского кодекса РФ, определяющего порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц.

Статья 61 ГК РФ предусматривает: ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

При проведении ликвидационных процедур регулирование трудовых отношений практически сводится к поддержанию порядка в организации в целях сохранения ее деятельности [26, C.202].

С момента начала процедуры, направленной на ликвидацию несостоятельности организации, функции управления от руководителя, который увольняется как не соответствующий занимаемой должности, переходят к конкурсному управляющему. Конкурсный управляющий может проводить ликвидационные процедуры по двум вариантам. По первому варианту организация-должник подлежит продаже на коммерческих и инвестиционных конкурсах с сохранением статуса юридического лица. В этом случае происходит лишь смена собственника и поэтому конкурсный управляющий не проводит увольнение работников. Согласно ч.2 ст.29 КЗоТ при смене собственника трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Новый собственник организации, которая была приобретена на конкурсной основе, в дальнейшем самостоятельно будет решать кадровые вопросы в соответствии с законодательством о труде.

Второй вариант проведения ликвидационных процедур - организация-должник ликвидируется, а его имущество в последующем реализуется на конкурсах. При такой ликвидации работники подлежат увольнению по п.1 ст.33 КЗоТ. Им на период трудоустройства сохраняется, но не более чем за три месяца, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж. Если денежных средств для расчета с увольняемыми работниками нет, то их требования удовлетворяются за счет имущества должника.

Согласно ст.64 Гражданского кодекса Российской Федерации (Часть первая) требования по выплате выходных пособий и оплате труда удовлетворяются во вторую очередь. Впереди только требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью. Отдельная процедура применяется при ликвидации федерального государственного предприятия с целью создания на его базе казенного завода (казенной фабрики, казенного хозяйства). При создании казенного завода запрещается сокращение количества рабочих мест по сравнению с количеством работавших на ликвидированном федеральном государственном предприятии на момент принятия решения о ликвидации. Указ Президента Российской Федерации от 23 мая 1994 г. № 1003 "О реформе государственных предприятий" запрещает также казенному заводу отказывать в приеме на работу работников ликвидированного федерального государственного предприятия.

В ходе процедур банкротства возможен и приём новых работников, если коллективным договором не установлено иное. В случаях продажи предприятия или его реорганизации, например, при создании на базе его имущества одного или нескольких открытых акционерных обществ согласно ст. 75 ТК РФ и ст. 110 и 115 Закона о банкротстве трудовые договоры сохраняют свою силу. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия и в связи с сокращением численности или штата законом на основании ст. 82, 178-180 ТК усыновлен разный уровень гарантий для работников (необходимое консультирования с выборным профсоюзным органом, преимущественное право на оставление на работе и др.).

Те гарантии и компенсации, которые предусмотрены в ст. 178-181 (гл. 27 разд. VII ТК), предоставляются не всем работникам, с которыми расторгаются трудовые договоры, а только при увольнении по инициативе работодателя по пп. 1, 2 ст. 81, пп. 1,2 ст. 83, п. 9 ст. 77 ТК. По существу в них сосредоточены те льготы и компенсационные выплаты, о которых ранее шла речь в ст. 34,36,402,403 КЗоТ с некоторым дополнением [24, C.204].

Более всего уделено внимания расторжению трудового договора в связи с ликвидацией работодателя и сокращением численности или штата работников. Применительно к работникам, уволенным по этим основаниям, речь идет о выходном пособии, о производстве гарантийных выплат в течение определенного срока в период поиска новой работы, о преимущественном праве оставления на работе.

Расторжение трудового договора в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу, отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе упоминается лишь в связи с выплатой выходного пособия.

При сравнении ст. 36, 403 КЗоТ и ст. 84, 178, 181 ТК, в которых идет речь о выходном пособии, обнаруживается следующее:

1) по-прежнему есть два варианта выходного пособия - в размере среднего месячного и двухнедельного заработка;

2) пособие в размере месячного заработка, как и ранее, выплачивается тем, кто уволен в связи с ликвидацией работодателя и в связи с сокращением численности или штата работников;

3) появилось выходное пособие в размере месячного заработка при прекращении трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК - в связи с нарушением установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (подробнее - ст. 84 ТК);

4) сумма выходного пособия в размере двухнедельного заработка сохранена для таких случаев прекращения трудового договора, как призыв на военную службу (добавлено и "направление на альтернативную службу"; проект закона об альтернативной службе в настоящее время находится в стадии разработки и обсуждения в Правительстве РФ); отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность; восстановление на работе лица, ранее выполнявшего эту работу; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

5) отменена выплата выходного пособия при увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы (недостаточная квалификация подтверждается результатами аттестации, см. п. 3 "б" ст. 81 ТК);

6) в ст. 178 ТК появилась запись, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходного пособия, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. В прошлые годы в коллективных договорах можно было встретить более высокие размеры выходных пособий, но круг оснований увольнения, при которых также полагалось бы выходное пособие, не расширялся.

При увольнении совместителей выходное пособие выплачивается на общих основаниях.

В случае несостоятельности (банкротства) работодателя при определении размера требований по выплате выходных пособий и оплате труда лицам, работающим по трудовому договору (контракту), принимается во внимание непогашенная задолженность, образовавшаяся на момент принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом.

Правило о сохранении за работником среднего заработка в период поиска работы осталось без изменения для лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников. А вот для лиц, уволенных в связи с ликвидацией работодателя, порядок выплаты среднего заработка в такой период несколько изменился: ранее им достаточно было для получения заработка и за первые два, и за третий месяц представить паспорт и трудовую книжку, подтверждающую, что на работе они нигде не состоят. Теперь и им надо действовать также, как и уволенным по сокращению численности или штата работников. Это значит, что за теми, кто уволен и по п. 1 ст. 1, и по п. 2 ст. 81 ТК сохраняется месячный средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) [24, C.145].

1.3 Роль профсоюзов работника должника

Профсоюз - это собственная, независимая от государственных органов, работодателя и его администрации классовая организация рабочих, создающаяся с целью защиты их социальных и экономических интересов.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) имеет право активно взаимодействовать с работодателем, вышестоящими профсоюзными структурами, соответствующим федеральным органом исполнительной власти, органами местного самоуправления в направлении вывода предприятия из сложившейся ситуации, в т. ч. следить за изменениями социально-экономического состояния организации, получать и обсуждать с руководством информацию по данным вопросам, разрабатывать планы дальнейших действий.

На этапе предвидения банкротства профсоюзной организацией могут быть проведены переговоры с работодателем о погашении его задолженности перед работниками по заработной плате и другим выплатам, вытекающим из трудовых отношений. Работникам же следует разъяснять, что при наличии перед ними задолженности работодателя по оплате труда, другим выплатам они вправе в индивидуальном порядке обратиться в суд общей юрисдикции по месту расположения ответчика с иском о взыскании суммы задолженности и процентов на эту сумму (по ст. 236 ТК РФ).

Если в порядке досудебной санации организацией заключаются какие-либо соглашения со сторонними лицами, профком имеет право интересоваться содержанием этих соглашений, чтобы их условия не ущемляли интересы работников и первичной профсоюзной организации.

От позиции профсоюзных организаций во многом зависят понимание персоналом целей и политики руководства, использование мастерства и опыта работников, степень удовлетворенности последними качеством трудовой жизни и условиями труда, а также результативность работы предприятий, их выживаемость и конкурентоспособность.

Действия профсоюзов осуществляются по нескольким направлениям. Прежде всего, нужно отметить действия в отношении заработной платы:

- соблюдение уровня минимальной оплаты труда;

- увеличение заработной платы с уровня минимальной оплаты труда до уровня прожиточного минимума, и затем до уровня более высоких бюджетов;

- соблюдение соотношения размера заработной платы работников с реальным доходом предприятия и ростом заработной платы руководящего персонала;

- справедливое распределение доходов предприятия между работниками, особенно между руководителями и рядовыми сотрудниками;

- в кризисных условиях важно наблюдение за реально имеющимися средствами предприятия и размером заработной платы, выплачивающейся в это время работникам (многие работодатели под предлогом кризиса неоправданно резко снижают доходы работников, хотя средства для оплаты труда имеются);

- сокращение резкой дифференциации в оплате труда работников предприятия, так как это может явиться причиной дополнительных внутренних конфликтов;

- разработка системы оплаты труда за сверхурочное время;

- если в кризисных условиях нет средств для выплаты заработной платы, необходимо строго фиксировать отработанные часы и дни для последующей оплаты;

- учет при рассмотрении структуры и размера оплаты труда изменяющихся социально-экономических показателей: цены, медицинских услуг, плата за жилье и т. д.;

- в случае неправомочных нарушений выплаты заработной платы разработка мер и действий по устранению подобной ситуации, а также рассмотрение механизма возмещения ущерба, причиненного работнику задержкой выплаты заработной платы.

Таким образом, в условиях кризиса действия профсоюзов относительно заработной платы сводятся к наблюдению за неоправданными нарушениями прав работников и их последующее устранение. Далее необходимо отметить действия в области социальных гарантий [24, C.194]:

- корректировка, дополнение и совершенствование практики заключения договоров и соглашений между работодателем и работниками;

- непосредственное участие в разработке законодательства и социальных программ;

- усиление социальной ориентации проводимых изменений и реформ, использование механизма социального партнерства;

- разработка стратегии по системе социального страхования, соответствующей международным нормам МОТ, в которых предусматриваются гарантии по уровню и объему социальной защиты работников, а также пенсионеров и безработных;

- наблюдение за осуществлением социальных проектов и программ.

Что касается сферы занятости населения, то здесь профсоюзами проводятся следующие меры:

- реализация программ, создающих спрос на рабочую силу с использованием различных сил экономики: цен, инвестиций, налогов, системы государственных заказов;

- разработка целевых социально-экономических программ по следующим направлениям: создание рынков занятости для женщин, молодежи и социально слабых групп; создание новых и совершенствование старых рынков трудах в районах с плохой экономической ситуацией или имеющих широкие возможности для занятости, но с плохими условиями жизни и труда;

- обучение и повышение квалификации работников для соответствия изменяющимся тенденциям современного рынка.

И, наконец, действия профсоюзов в области охраны труда. В последнее время профсоюзы уделяют этому вопросу большое внимание, так как эта проблема становится все более острой в связи с большим количеством нарушений:

- наблюдение и контроль за соблюдением условий договоров и соглашений между работниками и работодателями, причем обеими сторонами;

- разработка норм и правил, обязательных для соблюдения как работниками, так и работодателем, включающих особые требования производства и технологий;

- разработка системы наказаний и ответственности за нарушения на рабочем месте, а также за недопустимые рабочие условия;

- создание специальных комиссий и профсоюзных органов по наблюдению и охране труда на предприятии.

Таким образом, независимо от направления, действия профсоюзов всецело посвящены созданию и защите достойных условий труда. В своей работе они используют различные методы, которые постоянно приходится усовершенствовать и изменять в соответствии с преобразованиями рынка. Профсоюзные организации располагают различными средствами для реализации экономических и социальных интересов работников и их защиты. Это — собрания, митинги, демонстрации, шествия, пикетирование как акции выражения коллективного протеста. Это — заявления, обращения, петиции, выражающие недовольство профсоюзов по конкретным проблемам. Это — забастовки, как действенное средство мощного давления на работодателей. Среди этих и других средств защиты интересов работников особое место занимают коллективные переговоры и коллективные трудовые споры с использованием механизмов, характерных для этих процедур.

трудовой отношение процедура банкротство

Практическая часть

2. Аналитический отчёт по регулированию трудовых отношений в условиях процедуры банкротства предприятия (на примере ОАО «БиКЗ»)

# 2.1 Краткая характеристика ОАО «Бийский котельный завод»

Бийский котельный завод, основанный в 1942 году – ведущее предприятие в России по изготовлению паровых и водогрейных котлов средней и малой мощности, котельно-вспомогательного оборудования для промышленной и коммунальной энергетики.

Организационно-правовая форма – акционерное общество открытого типа.

ОАО «Бийский котельный завод» (далее ОАО «БиКЗ») - это 35 тыс.м производственных площадей, 5 производственных цехов, более 500 рабочих мест.

ОАО «БиКЗ» по праву можно назвать крупнейшим за Уралом заводом по производству котлов, предназначенных для выработки насыщенного или перегретого пара, горячей воды, используемых в системах централизованного и автономного теплоснабжения на нужды отопления, вентиляции, горячего водоснабжения поселков, жилых массивов, частных домов, общественных и производственных зданий и сооружений, а также для технологических целей на предприятиях различных отраслей.

За более чем 60-летнюю историю завода выпущено свыше 125 тысяч котлов марки БиКЗ в комплекте с вспомогательным оборудованием, которые успешно работают в России и далеко за ее пределами, отличаясь надежностью, многолетней безаварийностью работы, ремонтопригодностью и высоким КПД на весь период нормативного срока службы котлов.

География поставок продукции ОАО «БиКЗ» охватывает всю территорию России от Калининграда до Камчатки, десятки стран ближнего и дальнего Зарубежья. На оборудовании ОАО «БиКЗ» производится почти 90% пара в России; бийские котлы работают на различных промышленных объектах в Иране, Ираке, Афганистане, Югославии, Польше, Болгарии, Венгрии, Монголии, Китае, на Кубе и других странах мира:

Заказчиками ОАО «БиКЗ» являются крупные предприятия машиностроения, металлургии, нефтегазовой промышленности, пищевой и легкой, химической и фармакологической, деревообрабатывающей и строительной индустрии, транспорта и сельского хозяйства, жилищно-коммунальной сферы; государственные учреждения и ведомства, в их числе:

В настоящее время на предприятии работают 3 конструкторских бюро, специализирующихся по номенклатуре выпускаемой продукции. Для контроля качества выпускаемых изделий на предприятии создана специализированная испытательная лаборатория, имеющая аккредитацию на право проведения сертификации. Все виды произведенной заводом продукции проходят обязательные многоступенчатые испытания. Вся серийная продукция сертифицирована.

2.2 Регулирование трудовых отношений работников ОАО «БиКЗ»

В качестве законодательной базы, в рамках которой осуществляется регулирование трудовых отношений ОАО «БиКЗ» выступает Трудовой кодекс Российской Федерации. Указанный документ, прежде всего, предназначен для обеспечения защиты прав сотрудников завода в ходе трудовой деятельности.

Он регулируют такие аспекты трудовой деятельности, как:

1. наем работников;
2. организация системы оплаты труда;
3. минимальный размер оплаты труда;
4. заработная плата работников (расчет заработной платы);
5. сверхурочная оплата труда;
6. равная оплата за равный труд;
7. предоставление и оплата работникам отпусков и больничных и т.д.

Согласно ст. 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений в ОАО «БиКЗ» осуществляется:

* + коллективными трудовыми договорами;
	+ трудовыми договорами, заключаемыми с каждым отдельным сотрудником;
	+ соглашениями и локальными нормативными актами.

Другими словами, наряду с нормами трудового законодательства внутрикорпоративные отношения ОАО «БиКЗ» регулируются и самим заводом с помощью правил, закрепленных ею в локальных нормативных актах. К локальным нормативным документам ОАО «БиКЗ» относятся трудовой договор, трудовое соглашение, должностные инструкции, положения о подразделениях, штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, всевозможные правила, регламенты и тому подобные документы.

Коллективным договором регламентируются социально-трудовые отношения работников и работодателей ОАО «БиКЗ». Цель этого документа заключается в установлении общих принципов взаимоотношений работника и работодателя в ОАО «БиКЗ». Структура и содержание коллективного трудового договора определяется его сторонами. В нем регламентируются формы и размеры оплаты труда, рабочее время и время отдыха, вопросы улучшения условий охраны труда, различные гарантии и льготы работникам, оздоровление и отдых работников и т.п.

Обществом очень широко используются и другие виды локальных нормативных актов, такие как трудовой договор, должностные инструкции, положения о подразделениях, штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, правила и регламенты. Данные акты разрабатываются юр.отделом. Во многих конфликтных ситуациях именно они помогают однозначно разрешить спор в пользу той или иной стороны. Кроме того, локальные акты ОАО «БиКЗ» не должны противоречить иным нормативным документам.

Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой один из важнейших документов, регламентирующих деятельность ОАО «БиКЗ». Правила обязательны для всех работников ОАО «БиКЗ», в том числе для совместителей, работников, работающих на условиях неполного рабочего дня и нештатных работников. В них устанавлены порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; режим работы и время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. В правила включены также перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем; продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для этих работников; день выплаты заработной платы и др. Порядок приема и увольнения работников ОАО «БиКЗ», закрепленный в правилах, соответствует нормам ТК, и любые «нововведения» возможны только в рамках этих норм и не могут ограничивать права работника, предоставленные ему ТК.

Сотрудник считается принятым на работу после подписания трудового договора и издания внутреннего приказа о назначении его на должность. Кадровый работник ОАО «БиКЗ» делает запись в трудовой книжке сотрудника с указанием названия компании, даты начала в ней трудовой деятельности и номера внутреннего приказа.

Трудовые отношения работников ОАО «БиКЗ» складываются между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Штатное расписание ОАО «БиКЗ» – обязательный документ, составленный согласно нормам ТК РФ. В нем отражается структура, численность, сетка должностей, специальностей и профессий с указанием квалификации и сведений о количестве штатных единиц. То есть вся кадровая структура документа закреплена именно в этом документе. Документ подписан главным бухгалтером и руководителями структурных подразделений, утверждён приказом генерального директора. Форма штатного расписания утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1. Штатное расписание составляться для каждого структурного подразделения ОАО «БиКЗ» в отдельности.

Положения о структурных подразделениях регулируют порядок деятельности последних. В положение включены наряду с наименованием подразделения и именем руководителя штатный состав подразделения, подробный перечень выполняемых функций, виды и способы их осуществления; вопросы координации с другими подразделениями, порядок и формы отчетности. Положения о структурных подразделениях не являются обязательным документом, однако именно в них закрепляется распределение «ролей» между подразделениями и сотрудниками внутри одной организации. Для того чтобы избежать споров о компетенции и ответственности за выполнение тех или иных функций, эти документы составлены юр.отделом продуманно и подробно.

Должностные инструкции до недавнего времени также не являлись обязательными, поскольку их содержание вполне может быть закреплено в трудовом договоре или положении о структурном подразделении. Однако после внесения последних изменений в ТК положение изменилось. Теперь при вступлении в должность вновь принятый работник ОАО «БиКЗ» обязан наравне с трудовым договором подписать и должностную инструкцию. В должностной инструкции устанавливаются: требования к профессиональной подготовке и опыту работы; условия труда; подробный перечень прав и обязанностей работника, выполняющего определенные трудовые функции; способы, методы, сроки и периодичность выполнения работы; ответственность, подотчетность и порядок взаимодействия с другими должностными лицами и структурными подразделениями компании. При подготовке бланка трудового договора с тем или иным работником ОАО «БиКЗ» нужно следить, чтобы перечень трудовых функций, закрепляемых в его трудовом договоре, соответствовал должностной инструкции.

Внесение изменений в должностную инструкцию означает изменение прав и обязанностей работника ОАО «БиКЗ», то есть существенных условий трудового договора, что без письменного согласия работника невозможно. Однако в некоторых случаях, предусмотренных статьей 73 ТК РФ, работодатель имеет право на подобные действия, но и в этом случае трудовая функция работника должна остаться прежней.

2.3 Оценка трудовых отношений работников ОАО «БиКЗ» в условиях кризиса

С наступлением кризиса в 2008 году в ОАО «БиКЗ» наряду с другими предприятиями города Бийска и России в целом на заводе выделились следующие проблемные точки:

1. уменьшение заказов, и как следствие, числа клиентов, постепенное снижение объемов работы;
2. уменьшение расходов на повседневные нужды, бюджетов на рекламу и обучение персонала;
3. уменьшение выручки предприятия, отмена премий, задержки зарплат;
4. сложности при взыскании задолженности с дебиторов, т. к. они сами находились в состоянии банкротства;
5. несоответствие численности занятых работников потребностям производства, которое претерпело поэтапные сокращения;
6. уменьшение или приостановка набора персонала;
7. обострение социальных проблем, связанных с высвобождением персонала и значительными долгами по зарплате.

В октябре 2008 года объём заказов снизился в три раза по сравнению со среднемесячным объёмом прошлого года. Пропорционально этому снизились и ежемесячные поступления денежных средств. Стали регулярными задержка оплаты за поставленное оборудование и оказанные услуги. Дело о банкротстве ОАО «БиКЗ» было возбуждено в начале 2009 года по иску МДМ-банка в Арбитражный суд Алтайского края. Общество прошло процедуры наблюдения и внешнего управления. За полтора года внешнего управления заводу не только не удалось выйти из банкротства, но оно еще больше увязло в долгах. В сентябре 2010 г. на заводе было введено конкурсное производство.

Согласно закону "О несостоятельности (банкротстве)" конкурсное производство предусматривает остановку производства, отключение энергии (чтобы не накапливать долги), увольнение работников и реализацию активов. Однако конкурсное производство может рассматриваться в ряде случаев как процедура реанимации для предприятия, после которой оно получает новую жизнь. Подобные изменения требуют значительных инвестиций заинтересованных юридических лиц.

Инструментом антикризисного управления персоналом в ОАО «БиКЗ» стало сокращение занятости и увольнения. Так же, как и антикризисная инвестиционная стратегия и политика предполагают куплю перспективных активов и продажу нефункционирующих активов, так и кадровая политика на кризисном ОАО «БиКЗ» во время процедуры конкурсного производства потребовала рациональной политики найма талантливых специалистов и увольнения лишних занятых. Как и любое проявление кризиса в ходе реструктуризации производства, трудовые отношения на заводе стали особо обостренными и конфликтными. Поэтому решение об увольнении части сотрудников потребовала от администрации и арбитражного управляющего мужества.

Другой аспект кадровой политики – это текучесть кадров по инициативе самих работников ОАО «БиКЗ», что также представляет громадный риск для завода. Процесс увольнения невольно отражается на настроении и опыте работающих. Как таковой он влияет на развитие корпоративной культуры в организации. Поэтому антикризисные управляющие старались формировать лояльность у членов трудового коллектива путем постановки и пропаганды перспективных планов предприятия. Уход ключевого сотрудника мог привести к нарушениям в производственном, финансовом или маркетинговом процессах, разрушить окончательно базу клиентов, привести к утечке коммерческой информации и т.п. Поэтому руководители старались ежедневно отслеживать негативные тенденции в коллективе, осуществлять процесс увольнения наименее болезненным для сотрудников, развивать службу экономической безопасности [4].

Трудовой кодекс РФ содержит целый ряд требований, которые должны быть соблюдены работодателем

Для того, чтобы увольнение в ОАО «БиКЗ» в связи с сокращением штата являлось правомерным, работодателем был соблюден целый ряд требований.

Одно из таких требований – обязанность работодателя персонально и под роспись не менее чем за два месяца предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата сотрудников организации (абз. 2 ст. 180 ТК РФ). В данном случае в основании увольнения работника лежит определенный юридический факт - сокращение именно той штатной единицы, которую занимает увольняемый сотрудник.

Под сокращением штатного расписания предполагается сокращение должности как таковой, то есть исключение должности из штатного расписания. В этом заключается отличие от сокращения численности сотрудников, при котором должность остается, а вот количество штатных единиц по этой должности сокращается.

Сокращение штатного расписания является юридическим фактом, с которым Трудовой кодекс РФ связывает увольнение работника по инициативе работодателя (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Сокращение штата (штатной единицы) опосредуется приказом работодателя. Поэтому на момент уведомления работника ОАО «БиКЗ» о предстоящем увольнении приказ, о внесении изменений в штатное расписание в связи с сокращением штатных должностей уже должен существовать. С другой стороны, было бы нелогично сократить штатную должность за два месяца до увольнения работника, так как в этом случае неясно на каком основании работник продолжает трудовую деятельность по должности, которой не существует. Во избежание данных противоречий алгоритм действий работодателя ОАО «БиКЗ» был следующим:

1. издание приказа о сокращении штата;
2. формирование списка сокращенных должностей и сотрудников с учетом права преимущественного оставления на работе (ст. 179 ТК РФ);
3. уведомление сотрудника о предстоящем увольнении (абз. 2 ст. 180, абз. 2 ст. 292, абз. 2 ст. 296 ТК РФ);
4. предложение сотруднику занять другую вакансию (п. 3 ст. 81, абз. 1 ст. 180 ТК РФ);
5. уведомление профсоюза (при его наличии) о предстоящем сокращении и службу занятости (если сокращение носит массовый характер);
6. выплата увольняемым работникам выходного пособия и компенсации (ст. 178, абз. 3 ст. 180 ТК РФ);
7. увольнение по сокращению штата сотрудников, которые не согласились занять другие предложенные должности (абз. 2 п. 1 ст. 81 ТК РФ).

При увольнении по сокращению численности и штата ОАО «БиКЗ» законодательством предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации работникам. Завод обязан выплатить выходное пособие. Его размер равен среднему заработку. Кроме того, если сотрудник не устроился на работу, то в течение двух месяцев средний заработок за ним сохраняется.

Помимо перечисленных сумм, работнику должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск или его часть пропорционально отработанному времени и зарплата. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы [20].

Коллективным договором ОАО «БиКЗ» предусматриваются другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ). Трудовое законодательство допускает перевод работника на другую работу у того же работодателя. Однако такой перевод возможен лишь по письменному соглашению сторон.

Работодатель может перевести работника и без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу, но лишь на срок до одного месяца. Допустимо это только в случае простоя, вызванного чрезвычайными обстоятельствами: катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, или другими исключительными ситуациями, при которых под угрозу ставятся жизнь или нормальные жизненные условия населения.

Работник ОАО «БиКЗ» может быть временно переведен на другую работу у того работодателя, с которым заключен трудовой договор. Причем работа не должна быть противопоказана сотруднику по состоянию здоровья. Перевод, после которого предстоит выполнять работу более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (абз. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Отказ сотрудника выполнять работу, на которую он был временно переведен из-за простоя, возникшего вследствие чрезвычайных обстоятельств, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом. Помимо изменения условий трудового договора, законодательство позволяет временно вводить режим неполного рабочего времени, при условии изменения организационных или технологических условий труда. В данном случае цель – сохранение рабочих мест на предприятии.

При этом важно помнить, что введение такого режима производится, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников, при условии письменного уведомления работников о введении такого режима не менее чем за два месяца. При наличии профсоюзной организации нужно получить и ее согласие. Максимальная продолжительность режима неполного рабочего времени не может превышать шести месяцев. Но законодательство не обязывает пользоваться данным правом единожды.

Если перечисленных мер станет недостаточно, то придется расторгать все трудовые договоры ОАО «БиКЗ». Увольнение по «собственному желанию» не всегда является безболезненным способом расторжением трудового договора. Основанием для восстановления уволенного работника в данном случае может быть как намеренное нарушение работодателем трудового законодательства, так и многочисленные ошибки, связанные с невниманием к процедурным вопросам такого увольнения (например, к правилам течения сроков и т.п.).

Намного меньше сложностей возникает при увольнении по соглашению сторон. Кроме того, данный вид увольнения является оптимальным по сравнению с увольнением по собственному желанию.

Увольнение по данному основанию применяется в случаях, когда для прекращения трудового договора желание только работника или только работодателя недостаточно и необходимо взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений. Например, при досрочном расторжении трудовых договоров, когда без согласия работодателя работник не в праве прекратить выполнение своих трудовых обязанностей до истечения установленного трудовым договором сроком. При этом договор может быть заключен как на определенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

Вне зависимости от того, кризис в стране или нет, увольнение любого работника предваряется ответом на вопрос: он ценный работник или нет? Сразу выделяются две категории. Первая – некомпетентные, ленивые работники, нечестные и нечистые на руку люди. Вторая – ценные сотрудники, профессионалы. Очевидно, что в случае кризиса необходимо держаться за ценных сотрудников. И, следуя этому принципу, увольнять работников, начиная с самых плохих. Работника в ОАО «БиКЗ» можно уволить по основанию, предусмотренному п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: из-за его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Причем в основу увольнения работника не могут быть положены иные выводы, сделанные комиссией: о нарушении трудовой дисциплины, недостаточно прилежном отношении к работе, несоответствие личностных качеств занимаемой должности и т.п.

Низкая квалификация работника и его неспособность надлежащим образом работать на определенной должности должна быть подтверждена аттестационной комиссией и зафиксирована в документе (протоколе, решении и т.д.). На практике это очень кропотливый и трудоемкий процесс. Порядок ведения данного процесса законодательно не установлено, он должен быть регламентирован внутренними локальными актами. Например, положением об аттестации работников, в котором необходимо установить порядок создание аттестационной комиссии, периоды ее действия, сроки и периодичность аттестации лиц, подлежащих аттестации, порядок обжалования решений аттестационной комиссии, лиц, неподлежащих аттестации и др. После всех увольнений и сокращений работодателю ОАО «БиКЗ» необходимо понять: как трудиться после того, когда уволены все неэффективные работники, и как предприятию функционировать с минимальным количеством персонала. Поскольку конкуренция за рабочие места возросла, на вакантные места потребуются работники-универсалы. Трудовое законодательство позволяет подрабатывать на своем же предприятии в основное рабочее время (за счет грамотного распределения трудовых функций конкретного работника и его профессионализма), так и за его пределами.

Также можно совмещать профессии (должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, другому работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же самой профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Если предприятие временно не может обеспечить своих работников работой в соответствии с условиями трудового договора, то речь идет о простое. Трудовой кодекс определяет, что простоем считается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Очевидно, что формулировка этого неприятного для работников, и для работодателей явления размытая. Теоретически она позволяет признать простоем любую приостановку рабочего процесса из-за поломки оборудования и даже по причинам организационного характера.

Заключение

В данной работе в теоретической и практической частях было показано, что за строгими формулировками Федерального Закона о банкротстве скрываются: развал отечественной индустрии; тысячи людей, оказавшихся за воротами предприятия; устаревание материально-технической базы общественного производства. Очевидно, что ликвидация организации влечет за собой негативные последствия не только экономического (сокращение общего объема производства, нарушение хозяйственных связей и т.п.), но и социального характера. Следствием ликвидации работодателя является потеря работниками своих рабочих мест и источника средств к существованию самих работников и находящихся на их иждивении членов семьи. Вместе с тем негативные социальные последствия для работников могут наступать не только в результате ликвидации работодателя.

Работники оказываются наиболее уязвимыми при малейшем ухудшении финансового положения работодателя, поскольку оно, чаще всего, влечет за собой задержку выплаты заработной платы и иных причитающихся им денежных средств, переход на режим неполного рабочего времени, сокращения численности и т.п. С началом реализации в отношении работодателя процедур банкротства риск работников потерять рабочее место и источник дохода резко увеличивается. Нередко процедуры банкротства сопровождаются массовыми нарушениями трудовых прав и интересов работников. Сказанное во многом объясняется несовершенством действующего законодательства в области защиты прав и интересов работников в ходе процедур несостоятельности работодателя.

Имеющиеся нормы, в своем большинстве, носят достаточно формальный характер, а их практическая реализация не обеспечивает эффективное удовлетворение интересов работников. Значительный круг вопросов, связанных с защитой трудовых прав и интересов работников в условиях банкротства работодателя, остается законодательно не урегулированным.

С учетом изложенного, одной из приоритетных задач трудового права в рамках реализации его защитной функции должно быть создание эффективных механизмов защиты трудовых прав и законных интересов работников при реализации в отношении работодателя процедур банкротства с целью минимизации указанного риска или смягчения его негативных последствий в случае, когда их не удалось избежать.

В то же время, поскольку, наряду с защитной, трудовое право осуществляет экономическую (производственную) функцию, его задачей в рамках реализации данной функции должно быть содействие продолжению функционирования работодателя, оказавшегося в затруднительном финансовом положении, реабилитации его бизнеса и восстановлению платежеспособности, а это, в конечном счете, отвечает интересам, как работодателя, так и работников.

Решение указанных задач возможно посредством установления в законодательстве специальных норм, регулирующих трудовые отношения с участием работодателей, к которым применяются предусмотренные законодательством процедуры несостоятельности, а также особенностей защиты трудовых прав и интересов работников при реализации процедур банкротства работодателя.

Решение указанных задач возможно посредством установления в законодательстве специальных норм, регулирующих трудовые отношения с участием работодателей, к которым применяются предусмотренные законодательством процедуры несостоятельности, а также особенностей защиты трудовых прав и интересов работников при реализации процедур банкротства работодателя.

Список литературы

1. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации, ст. 59
2. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.02 № 127-ФЗ
3. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.3.
4. Постановление Пленума ВАС Российской Федерации от 15.12.04 № 2 «О некоторых вопросах практики применения Федерального закона “О несостоятельности (банкротстве)”»
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 29 мая 2004 г. № 257 «Об обеспечении интересов Российской Федерации как кредитора в делах о банкротстве и в процедурах банкротства».
6. Распоряжение Федерального управления по делам о несостоятельности (банкротстве) от 12 сентября 1994 г. № 56-р «Об оценке финансового состояния предприятий, имеющих признаки несостоятельности».
7. Антикризисное управление: Учебник для вузов по экон. спец. / Э.М. Коротков, А.А. Беляев, Д.В. Валовой и др. - М.: ИНФРА-М, 2001.
8. Антикризисное управление предприятиями и банками: Учеб.практ. пособие для вузов / В.Г. Балашов, В.В. Григорьев, В.И. Гусев и др. -М.: Дело, 2001.
9. Антикризисное управление: учебник / Под. ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФА-М, 2007.
10. Арбитражное управление: теория и практика наблюдения/ Н.А.Васильева, В.В.Голубев, А.Н.Ерофеев и др. - М.: Статут, 2000.
11. Балашов В.Г., Григорьев В.В., Юн Г.Б. и др. Антикризисное управление предприятиями и банками: Учебно-практическое пособие. - М.: Дело, 2001.
12. Баринов В.А. Антикризисное управление: Учебное пособие. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2002.
13. Витрянский В.В. Пути совершенствования законодательства о банкротстве // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. - 2001. - № 3.
14. Ежов Ю.А. Банкротство коммерческих организаций: Учеб. пособие. - М., 2005.
15. Курошева Г.М. Теория антикризисного управления предприятием: Учеб. пособие. - СПб.: Речь, 2002.
16. Маслов Е.В. Антикризисное управление трудом. - НГАЭиУ, 2002.
17. Некрасов С.Ю. Особенности правового регулирования труда работников в условиях несостоятельности (банкротства) организации: Автореф. дис. канд. юр. наук. М., 2001.
18. Орловский Ю.П. Банкротство предприятий и права трудового коллектива// Право и экономика. - 2007.- № 5-6.
19. Радионова Н.В. Антикризисный менеджмент: Учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
20. Соболева В.Ф. УМК: Теория антикризисного управления предприятием. - Новосибирск: НГАЭиУ, 2006.
21. Соловьев А.В. Защита интересов работников при банкротстве предприятия // Гражданин и право. 2007. N 4.
22. Таль Г.К. Арбитражное управление. - М.: Дело, 2006.
23. Теория и практика антикризисного управления. Под редакцией С.Г. Беляева, В.И. Кошкина. - М., ЮНИТИ, 2006.
24. Чуча С. Арбитражный управляющий и руководитель должника как субъекты трудовых отношений// Российская юстиция, - 2000. - № 12. - С.20.