**СОДЕРЖАНИЕ:**

ВВЕДЕНИЕ. 2

1. Действующий КЗот и новый проект: сходства и различия. 3

2. Основные задачи действующего и нового проекта КЗоТа. 7

3. Основные трудовые права и обязанности. 9

4. Законодательство о труде. 14

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. 18

Список литературы: 21

# ВВЕДЕНИЕ.

Проект нового Трудового законодательства Российской Федерации предложен Правительством РФ и опубликован 28.04. 99 г. в "Российской Газете".

Ныне действующий КЗоТ морально устарел и отражает уже несуществующие социально-экономические отношения. В Советском Cоюзе отсутствовал институт работодателя, его функцию выполняло государство, которое и определяло трудовые отношения.

Парадокс ситуации заключается в том, что новый КЗоТ впервые в мировой практике будет не расширять права трудящихся, а освобождать старый закон от социалистических крайностей и приспосабливать его к условиям действительности: закон призван не только защитить права трудящихся, определить законное поле профсоюзов и иных организаций, представляющих их интересы, но и создать механизмы защиты прав собственников. Старый КЗоТ делает работодателя перед работником почти бесправным, так как процедура увольнения крайне затруднена.

Реформа даст возможность заключать срочные и сезонные договоры. Но чтобы они не превратились в единственную форму определения трудовых отношений, как уверил Александр Починок, законом будут предусмотрены конкретные ограничения по их применению, так как государство не заинтересовано в росте безработицы.

В то же время закон сохранит основные принципиальные положения старого КЗоТа. Например, по-прежнему невозможно будет уволить женщину с маленьким ребенком, сохраняется сорокачасовая рабочая неделя, сверхурочные часы будут оплачиваться в двойном размере.

В представленной работе мы проведем сравнительный **анализ общих положений проекта КЗоТ и действующего законодательства.**

# 1. Действующий КЗот и новый проект: сходства и различия.

Отметим, что в тексте проекта трудового кодекса присутствуют определения таких понятий, как "тарифная ставка", "тарификация работы", "тарифный и квалификационный разряд", "гарантии", "компенсации" и др., что значительно облегчит понимание закона работниками и работодателями, не имеющими специального юридического образования.

Существенные изменения предполагаются в новом трудовом законодательстве в части, касающейся оплаты труда.

Предлагается ввести законодательную норму, согласно которой на государство будут возлагаться определенные обязанности по контролю за выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий участникам трудовых отношений.

В новом трудовом законодательстве предполагается определить допустимые формы оплаты труда - в виде денежной выплаты в рублях или, по желанию работника, в натуральном выражении (товарами), но не более 20 % размера заработной платы.

Предлагается ввести в текст закона определение минимального размера оплаты труда как низшей границы оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях.

В трудовом законодательстве предусматривается определение порядка исчисления среднего заработка работника: его предлагается считать равным частному от деления суммы заработной платы, начисленной за три календарных месяца (с 1 - ого по 1 - ое число), предшествующих выплате, на 3 (количество месяцев) и на 29, 6 (среднемесячное число календарных дней).

В отличие от действующего КЗОТ предполагается предоставить работнику, выполнявшему сверхурочные работы по инициативе работодателя, право выбора формы компенсации (в виде денежного вознаграждения или дополнительного времени отдыха).

Предполагается, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по инициативе работника, будет оплачиваться при наличии соответствующего соглашения между работником и работодателем.

Предлагается также изменить порядок оплаты труда работника в случае изготовления им бракованной продукции не по своей вине. Действующий КЗоТ в данном случае устанавливает снижение заработной платы, проект трудового законодательства говорит об отсутствии изменений в оплате.

В случае смерти работника предполагается обязать работодателя по заявлению родственников или иждивенцев покойного в двухнедельный срок выплатить им неполученную на день смерти работником заработную плату

Предлагается непосредственно в трудовом законодательстве установить ответственность работодателя за невыплату заработной платы.

Существующее в действующем КЗоТ требование к работодателю обеспечить нормальные условия для возможности выполнения работником норм выработки в проекте выглядит менее конкретным.

Предлагается определить минимальный размер возмещения расходов для предприятий всех форм собственности при служебных командировках и переезде на работу в другую местность как установленный Правительством РФ для бюджетных организаций

В связи с изменением роли и места профсоюзов в процессе урегулирования трудовых конфликтов предусматриваются специальные гарантии для неосвобожденных членов выборных руководящих профсоюзных органов и комиссий по трудовым спорам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Действующий КЗоТ | Проект КЗоТ |
| 1.Декларированные цели и задачи | **Регулирует трудовые отношения всех работников**, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства человека. **Устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников**. | **Закрепляет и конкретизирует систему трудовых прав и свобод, устанавливает государственные гарантии их соблюдения и защиты,** регулирует отношения работников и работодателей, возникающие в связи с заключением и реализацией трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений. |
| 2.Трудовой договор | **Соглашение между трудящимся и предприятием**, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. | **Соглашение между работником и работодателем**, по которому работник обязуется выполнять определённую этим соглашением работу (трудовую функцию, работу по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации), соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставлять работнику обусловленную договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законами, соглашением, коллективным договором, своевременно и в полном размере производить оплату труда работника и выполнять другие обязательства по трудовому договору. |
| 3.Работодатель | Нет определения, но везде употребляются термины "**предприятие, учреждение, организация".** | **Юридическое лицо** либо другая организация, которая в соответствии с законодательством может не являться юридическим лицом, либо **физическое лицо, заключившее трудовой договор с работником.**  Права и обязанности работодателя в трудовом правоотношении осуществляются руководителем организации, другими должностными лицами и (или) коллегиальными органами. |
| 4.Работник | Нет определения | **Гражданин Российской Федерации либо иностранный гражданин или лицо без гражданства, состоящий в трудовом правоотношении с работодателем на основании заключенного трудового договора**. |
| 5.Форма и порядок заключения договора | Трудовой договор(контракт) заключается **в письменной форме.**  **Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.** | Трудовой договор заключается **в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами**. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. **Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе** с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допуске работника к работе **работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней** с момента фактического допуска к работе. |
| 6.Возможность заключения срочного договора | **На определенный срок не более пяти лет или на время выполнения определенной работы.** Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом. **Дан исчерпывающий список таких случаев.** Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок. | **На определенный срок не более пяти лет.** Срочный трудовой договор заключается в случаях, **когда это предусмотрено федеральным законом либо когда на этом настаивает сам работник**, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы, в том числе для выполнения определенной работы **в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.** Список оснований для срочного договора расширен - включены творческий персонал театральных, цирковых и киносъёмочных коллективов, профессиональные спортсмены, работы, связанные с непосредственным обеспечением деятельности избираемых представительных органов власти и т.п. |
| 7.Увольнение по инициативе работодателя | Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока могут быть расторгнуты администрацией **только** в случаях, предусмотренных федеральными законами. **Дан исчерпывающий список таких случаев.** | Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, могут быть расторгнуты работодателем **только** в случаях, предусмотренных федеральными законами.Дан исчерпывающий список таких случаев, **расширенный по сравнению** **с КЗоТ.** Добавлены однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей и ряд других оснований. |
| 8.Совместительство | Не упоминается | По заявлению работника работодатель вправе разрешить ему работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени **в порядке внутреннего совместительства**. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. **Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.** |
| 10.Сверхурочные | Сверхурочные - **работы сверх установленной продолжительности** рабочего времени. **Допускаются** в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с разрешения выборного профсоюзного органа предприятия. **Дан исчерпывающий список таких случаев. Сверхурочные не должны превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.** Ограничения по привлечению к сверхурочным отдельных категорий работников . | Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с согласия работника. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. **Дан исчерпывающий список таких случаев, расширенный по сравнению с КЗоТ. Согласие профсоюза не требуется.** Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд. Для каждого работника сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год. **Ограничения по привлечении к сверхурочным отдельных категорий работников практически сняты.** |
| 11.Оплата простоя | Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета **не ниже двух третей тарифной ставки.** | Каждый час простоя работника по вине работодателя оплачивается из расчета **не менее двух третей часовой ставки** . |
| 12.Ответственность за задержку зарплаты | Нет | нет |
| 13.Роль профсоюзов | Профсоюзы представляют интересы своих членов по вопросам труда и играют существенную роль в регулировании трудовых отношений. | Права и обязанности профсоюзов в области трудовых отношений определяются федеральным законом. |
| 14. Дополнительные гарантиии  профсоюзным работникам | Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть уволены по инициативе администрации, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия проф. органа, и пользуются рядом других льгот. | Нет |
| 15. Льготы и гарантии | Льготы и гарантии в области труда для некоторых категорий работников. | Льготы значительно сокращены по сравнению с КЗоТ. Гарантии в основном сохранены. |
| 16. Учет специфики работодателя и труда | Для всех одинаково | Частично учтены особенности труда лиц, работающих у работодателей - физических лиц, а также особенности труда ряда специальнеостей. |

# 2. Основные задачи действующего и нового проекта КЗоТа.

Глава 1 действующего КЗоТа и раздел 1 нового проекта посвящены общим положениям сфере действия законодательства о труде.

Статья 1. «Основные задачи и сфера действия Трудового кодекса Российской Федерации.» проекта КЗоТ гласит: «Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации закрепляет и конкретизирует систему трудовых прав и свобод, устанавливает государственные гарантии их соблюдения и защиты, регулирует отношения работников и работодателей, возникающие в связи с заключением и реализацией трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений. Трудовой кодекс Российской Федерации и принятые в соответствии с ним законы и иные нормативные правовые акты обязательны для применения на всей территории Российской Федерации».

Основные задачи действующего КЗоТ – регулировать «трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека».

Таким образом, новый проект КЗоТа в первую очередь защищает права и свободы работников и работодателей, регулирует отношения между ними, тогда как действующее законодательство направлено на повышение эффективности общественного производства.

В проекте нового Трудового кодекса в ст. 2 раскрыты основные начала трудового законодательства, что отсутствует в действующем законодательстве.

Таким образом, «основными началами трудового законодательства являются: свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений; обеспечение права на содействие занятости и на защиту от безработицы; обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; обеспечение права на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение права на отдых; обеспечение права на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; содействие профессиональному развитию работника на производстве, подготовке кадров; признание права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; установление государственных гарантий по обеспечению признания, соблюдения и защиты трудовых прав работников, осуществлению государственного надзора и контроля за их соблюдением, обеспечению права каждого на защиту государством его прав и свобод, в том числе в судебном порядке; признание права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и органы общественной самодеятельности работников для защиты своих прав, свобод и интересов в области трудовых правоотношений и осуществления общественного контроля за их соблюдением; участие объединений работников и работодателей в регулировании трудовых правоотношений».

# 3. Основные трудовые права и обязанности.

Статья 3 проекта нового КЗоТ запрещает дискриминацию в сфере трудовых правоотношений: «Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие - либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств.  
Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в трудовых правоотношениях, вправе обратиться в органы системы федеральной инспекции труда и/или в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации, а также о возмещении им причиненного вреда».  
Статья 4 запрещает принудительный труд: «Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого - либо насильственного воздействия, в том числе: в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;  
в качестве средства наказания за участие в забастовках».

Не считается принудительным трудом по новому законодательству: «работа, выполнение которой обусловлено федеральным законом о военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;  
работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения; работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров».

Действующее законодательство в ст. 2. «Основные трудовые права и обязанности» не раскрывает понятия «трудовая дискриминация», однако отмечает, что «каждый имеет право на труд»; отмечает, что «принудительный труд запрещен», но не раскрывает это пнятие».

Статья 5 «Стороны трудового правоотношения» нового проекта указывает: «Сторонами трудового правоотношения являются работник и работодатель. Работник - гражданин Российской Федерации либо иностранный гражданин или лицо без гражданства, состоящий в трудовом правоотношении с работодателем на основании заключенного трудового договора. Работодатель - юридическое лицо либо другая организация, которая в соответствии с законодательством Российской Федерации может не являться юридическим лицом, либо физическое лицо, заключившие трудовой договор с работником.

Права и обязанности работодателя в трудовом правоотношении осуществляются руководителем организации, другими должностными лицами и (или) коллегиальными органами, действующими в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации».

В действующем законодательстве дынное положение отсутствует.

Основные права и обязанности работника в новом проекте сходны с действующем законодательством, однако их перечень значительно расширен:

«Работник имеет право:

на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;  
на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на информацию о состоянии условий и требованиях по охране труда на рабочем месте;

на своевременную оплату труда в соответствии с количеством и качеством выполненной работы без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

на оплату простоя не по своей вине в размере не ниже определяемого настоящим Кодексом;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

на заключение трудового договора и расторжение трудового договора по собственной инициативе;

на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и органы общественной самодеятельности для защиты своих прав и свобод и общественного контроля за их соблюдением;

на ведение коллективных переговоров через своих представителей;

на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;

на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

на предоставление гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

на защиту своих трудовых прав и свобод с использованием способов, предусмотренных федеральными законами, включая право на судебную защиту.  
Работник обязан:

добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и трудовым распорядком, действующим в организации;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производства;

бережно относиться к имуществу работодателя и работников;  
не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя».

В новом проекте отдельная статья (ст. 7) посвящена основным правам и обязанностям работодателя, что полностью отсутствует в действующем законодательстве:

«Работодатель имеет право:

- заключать трудовые договоры с работниками, а также расторгать их в порядке и по основаниям, установленными настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

* принимать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы), а также другие акты, необходимые для нормальной работы организации (штатное расписание, графики отпусков, графики сменности и др.);  
  - вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения;
* создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
* поощрять работников;
* требовать от работников выполнения условий трудового договора и действующего в организации трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и имущественной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;
* обращаться в суд в целях защиты своих прав и интересов.  
  Работодатель обязан:
* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия заключенных с работниками трудовых договоров, соглашений и коллективного договора, обеспечивать контроль за их выполнением;
* принимать в установленном порядке локальные нормативные акты направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы), а также другие акты, необходимые для нормальной работы организации, соблюдать их, а также своевременно знакомить с ними работников;
* вступать в коллективные переговоры с представителями работников при получении от них соответствующего уведомления;
* обеспечивать в организации условия, отвечающие требованиям безопасности, охраны и гигиены труда;
* своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, а также уплачивать штраф, наложенный ими за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда;
* предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
* выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым распорядком, коллективным договором или трудовыми договорами;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
* уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи во внебюджетные фонды в порядке и размерах, определяемых федеральными законами».

# 4. Законодательство о труде.

Статья 4 действующего законодательства, также как и ст.. 8 нового проекта КЗоТ посвящена трудовому законодательству и иным нормативные правовые акты о труде.

Новый проект отмечает:

«В соответствии с Конституцией Российской Федерации трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Трудовое законодательство состоит из соответствующих норм Конституции Российской Федерации, настоящего Кодекса и принятых в соответствии с ним других федеральных законов, а также законов субъектов Российской Федерации.

Трудовые отношения могут регулироваться также указами Президента Российской Федерации, которые не могут противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.  
На основании и во исполнение настоящего Кодекса и иных федеральных законов, указов Президента Российской Федерации Правительство Российской Федерации вправе принимать постановления, содержащие нормы трудового права.

Федеральные органы исполнительной власти могут издавать акты, содержащие нормы трудового права, в случаях и в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации о труде не могут противоречить законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, а также ограничивать или отменять установленные федеральными нормами трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их соблюдения и защиты.

Трудовые отношения могут регулироваться также соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами организации».  
Статья 9 нового КЗоТа «Соотношение настоящего Кодекса, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» гласит: «Нормы трудового права, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах, не могут ухудшать положения работников по сравнению с настоящим Кодексом.

В случае если указ Президента Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации или иной нормативный правовой акт ухудшает положение работников по сравнению с настоящим Кодексом или федеральным законом, регулирующими трудовые отношения, либо налагает на работодателей дополнительные обязательства, применяется настоящий Кодекс или соответствующий федеральный закон».

В проекте КзоТа содержится также статьи 10 «Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений».

Положения регулируемые ст. 9 и 10 проекта не регулируются действующим законодательством.

Статья 11 проекта «Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников» соответствует ст. 5 действующего КЗоТа: «Условия трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами о труде, являются недействительными.»

Однако в проекте имеется следующее дополнение: «Работодатель вправе устанавливать дополнительные по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами трудовые и иные льготы для работников».

Новый проект КЗоТа в отличие от действующего включает также в себя следующие статьи:

С т а т ь я 12. Применение трудового законодательства к отношениям, основанным на труде: «В тех случаях, когда вопреки законодательству работодатель заключил с работником вместо трудового договора гражданско-правовой договор, на этот договор распространяется трудовое законодательство, а работодатель не вправе отказываться от предоставления работнику трудовых прав и свобод.».

С т а т ь я 13. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин и молодежи, государственных служащих и т. д.) частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие дополнительные правила, устанавливаются настоящим Кодексом и другими федеральными законами».  
С т а т ь я 14. Трудовое законодательство и международные договоры Российской Федерации: «Если международным договором Российской Федерации установлены более благоприятные для работников правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международного договора. Правила международных договоров Российской Федерации применяются непосредственно и в тех случаях, когда те или иные отношения не урегулированы законами или иными нормативными правовыми актами».

С т а т ь я 15. Применение законов и иных нормативных правовых актов о труде к иностранным гражданам, лицам без гражданства, а также в организациях, принадлежащих (полностью или частично) иностранным юридическим или физическим лицам: «Законы и иные нормативные правовые акты о труде, действующие в Российской Федерации, распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.  
На работников организаций, расположенных на территории Российской Федерации, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, распространяются законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации о труде, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации».  
С т а т ь я 16. Действие законов и иных нормативных правовых актов о труде во времени: «Законы и иные нормативные правовые акты о труде не имеют обратной силы и применяются к отношениям, возникающим после вступления их в силу. Действие закона или иного нормативного правового акта о труде распространяется на отношения, возникшие до вступления его в силу, только в случаях, когда это прямо предусмотрено этим законом или иным нормативным правовым актом.

По отношениям, возникшим до вступления в силу закона или иного нормативного правового акта о труде, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после вступления его в силу».

С т а т ь я 17. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом: «Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей начинается с календарной даты, которой определено его начало. Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудового правоотношения. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день».

# 

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Новый проект КЗоТа позволяет начать поэтапный переход к 35-часовой рабочей неделе, ввести двойную оплату сверхурочных работ и повышенную оплату за работу в ночную смену. Эти меры стимулируют предприятия к созданию новых рабочих мест, улучшению организации труда, снизят безработицу, и, соответственно, позволят повысить заработную плату.

Предусмотрено, что зарплата должна быть не ниже научно обоснованного прожиточного минимума. Причем под зарплатой назван тариф первого разряда. Эта норма напрямую вытекает из Основного Закона страны. Статья 37-я Конституции России предусматривает достойную оплату труда и не может быть достойным заработок ниже прожиточного минимума.

При этом, доля тарифа (оклада) в заработке должна быть не менее 80%, что резко ограничит предпринимательский произвол в сфере оплаты труда.

Введена норма о праве работников участвовать в организации производства. В частности, указано, что сведения о зарплате, включая зарплату руководителей, балансовые отчеты, данные о финансово-хозяйственной деятельности должны быть доступны коллективам и профсоюзам. Кроме того, представители работников участвуют в деятельности Советов директоров и собраниях акционеров с правом решающего голоса при ликвидации и реорганизации предприятия, утверждении бухгалтерских балансов, назначении администрации, распределении прибылей и убытков. В государственных и муниципальных предприятиях организации работников совместно с собственником утверждают изменения в Уставе, утверждают контракт с менеджером, решают вопросы о выделении подразделений. Наконец, при массовых увольнениях представители работников вправе устанавливать зарплату начальников, контролировать ценообразование, аренду, продажу оборудования и другие виды расходов и доходов.

Вовлечение работников в организацию производства существенно стимулирует экономический рост, поскольку позволит рассыпать планы искусственного банкротства предприятий и задействовать интеллектуальный потенциал десятков миллионов людей в развитие экономики.

В проекте более развернуто изложены разделы о коллективных договорах и забастовках.

Раздел о колдоговорах практически полностью включил в себя современный весьма прогрессивный закон «О коллективных договорах и соглашениях», включая возможность заключения нескольких колдоговоров на предприятиях, а также принципиально новую норму о «локальных соглашениях», то есть соглашениях между администрацией и профсоюзом по решению конкретной задачи. Раздел о забастовках, напротив, коренным образом переработан. В нем предельно конкретно прописано право работников отказываться от работы при нарушении начальниками трудового законодательства, введена забастовка солидарности, упрощена и сокращена по времени процедура переговоров (например, трудовой арбитраж).

Указано, что не могут считаться профсоюзами и действовать от имени рабочих организации, в которых состоят представители администрации (директора и т.п.).

# Список литературы:

1. Кодекс законов о труде от 9 декабря 1971.
2. Проект Трудового кодекса, предложенного Правительством РФ 28 апреля 1999 .
3. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: Юрист 2001.