Кафедра  гражданско-правовых дисциплин

**Контрольная работа**

по дисциплине: **Правоведение**

для студентов заочного обучения экономической специальности

2011**Содержание**

[1. Коллективный договор: содержание, порядок заключения, сроки действия, контроль за выполнением. 3](#_Toc283836385)

[1.1. Содержание и структура коллективного договора. 4](#_Toc283836386)

[1.2. Порядок заключения коллективного договора. 6](#_Toc283836387)

[1.3. Cроки действия 8](#_Toc283836388)

[1.4. Контроль за выполнением 10](#_Toc283836389)

[2. Общие основания прекращения трудового договора. 12](#_Toc283836390)

[3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда 17](#_Toc283836391)

[4. Список использованной литературы: 27](#_Toc283836392)

# Коллективный договор: содержание, порядок заключения, сроки действия, контроль за выполнением.

*Введение*

Исторически коллективный договор возник как инструмент ограничения хозяйской власти работодателя, побуждения его к социально ответственным действиям. Выделяют четыре основных этапа (периода) становления и развития коллективного договора в России: первый этап - 1900 - 1918 гг. - становление социальных отношений; второй этап - 1918 - середина 30-х гг. - связан с принятием первого Кодекса законов о труде 1918 г. и КЗоТ (1922 г.); третий этап - 1947 - конец 80-х гг. - обусловлен возобновлением практики заключения коллективных договоров; четвертый - с конца 80-х гг. - по настоящее время [3].

Правовая природа коллективного договора - важнейшая теоретическая проблема, постоянно привлекающая внимание многих научных и практических работников и нашедшая свое отражение в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [1].

Коллективный договор направлен на регулирование социально-трудовых отношений, т.е. общественных отношений, входящих в предмет трудового права: трудовых отношений, а также иных непосредственно связанных с ними отношений. К последним относятся отношения по организации и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя и др. (ст. 1 [1]).

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с [частью первой статьи 33](http://base.garant.ru/12125268/4/#3301) Трудового Кодекса [1]. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом ([части вторая - пятая статьи 37](http://base.garant.ru/12125268/6/#37002) [1])

Заключение Трудового Кодекса - право социальных партнеров. В каждой организации (у индивидуального предпринимателя) вопрос о принятии коллективного договора решается самостоятельно, иными словами, стороны не обязаны заключать коллективный договор, если ни одна из них не проявила инициативы о вступлении в коллективные переговоры.

# 1.1. Содержание и структура коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
* улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
* соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* частичная или полная оплата питания работников;
* контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
* другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями [1].

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов (ст. 41 [1]). Однако при определении его содержания необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе, например, устанавливать порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, который в соответствии со ст. 6 [1] определяется федеральными органами государственной власти. Помимо этого, необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

В соответствии со ст. 9 [1] коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, предусмотренный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По сложившейся практике и согласно общим доктринальным положениям о построении иерархии источников трудового права коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое действие на данного работодателя и на занятых у него работников.

Кроме конкретных норм и обязательств коллективный договор должен содержать такие формальные сведения, как наименование сторон, от имени которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления.

# 1.2. Порядок заключения коллективного договора.

Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. Необходимость заключения коллективного договора в обособленных структурных подразделениях возникает в силу того, что эти структурные подразделения находятся вне места нахождения юридического лица, имеют особенности в организации труда и т.п.

Обособленными структурными подразделениями организации признаются филиалы и представительства (ст. 55 []), иных обособленных структурных подразделений гражданское законодательство не указывает.

При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами. Трудовой кодекс устанавливает лишь некоторые обязательные элементы этой процедуры. Так, при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, фиксирующий положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию.

Очевидно, что это правило установлено для того, чтобы четко разграничить согласованные и несогласованные условия коллективного договора и не задерживать его подписание (а следовательно, и предоставление работникам предусмотренных для них льгот, преимуществ, соответствующих условий труда).

Неурегулированные разногласия после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров либо предметом коллективного трудового спора.

Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться по соглашению сторон. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к проведению примирительных процедур.

В остальном стороны свободны определить порядок заключения коллективного договора. Он может быть вынесен на утверждение общего собрания (конференции) работников организации (обособленного структурного подразделения) или заключен работодателем и профсоюзной организацией или единым представительным органом работников без утверждения трудовым коллективом.

Заключенный коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию (ст. 50 [1]).

# 1.3. Cроки действия

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с данным работодателем, независимо от того, когда они поступили на работу (до заключения коллективного договора или после), какой режим работы для них установлен (неполное рабочее время, ненормированный рабочий день и т.д.), какова характеристика возникшей трудовой связи (работник по основному месту работы, по совместительству и т.п.).

Такой подход, во-первых, вводит принятую в большинстве стран с рыночной экономикой модель "один работодатель - один коллективный договор" и снимает проблему возможности необоснованной дифференциации условий труда по признаку членства в профсоюзе; во-вторых, лежит в русле давней российской традиции: до 1992 г. в КЗоТ РСФСР было предусмотрено распространение коллективного договора на всех работников организации; в-третьих, охват всех работников коллективным договором в наибольшей степени соответствует назначению этого акта создать дополнительную по сравнению с законодательством систему защиты работников.

Коллективный договор является актом срочного действия, он по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет (ст. 43 [1]).

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

а) самим фактом подписания договора;

б) наступлением определенной календарной даты;

в) наступлением определенного события.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора, но каждый раз на срок не более 3 лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим от имени работодателя коллективный договор, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации в иных формах и смене формы собственности организации коллективный договор действует лишь в течение своеобразного гарантийного периода - до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора.

Например, коллективный договор заключен 15 января 2006 г. сроком на 3 года, следовательно, датой окончания его действия будет 15 января 2009 г. Однако в сентябре 2007 г. (т.е. задолго до окончания срока действия коллективного договора) началась реорганизация в форме слияния. В такой ситуации коллективный договор сохранит свое действие лишь на период проведения реорганизации. После внесения в Реестр юридических лиц нового юридического лица и исключения из него организаций, образовавших его путем слияния, договор утратит силу, если стороны не договорились о продлении срока его действия.

Возможен и такой вариант: в ходе реорганизации (за исключением реорганизации в форме преобразования) или сразу после ее проведения по требованию одной из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

Особые правила установлены для приватизируемых предприятий. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации.

По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган общества могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор (ст. 17 [6]).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения (т.е. после проведения коллективных переговоров) либо в порядке, определенном сторонами в коллективном договоре.

# 1.4. Контроль за выполнением

Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляют прежде всего представители социальных партнеров.

Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, в т.ч. могут быть определены в самом коллективном договоре или соглашении. Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора, соглашения на общем собрании (конференции) работников, профсоюзной конференции и т.п.

Для проведения контроля они обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д.

Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено исполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставлять и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения.

В отличие от ранее действовавшей редакции ч. 2 комментируемой статьи предусматривает порядок и сроки предоставления информации: заинтересованная сторона должна направить запрос и имеет право получить соответствующую информацию в течение месяца со дня получения запроса партнером.

Контроль за выполнением коллективных договоров осуществляют также органы по труду (территориальные органы Роструда). Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений. Однако правовые последствия такого рода проверок законодателем не установлены. Очевидно, соответствующий орган по труду может известить представителей сторон о допущенных нарушениях. Возможность каких-либо иных действий органа по труду в связи с невыполнением договорных актов нормативными актами не предусматривается.

Контроль за соблюдением коллективных договоров осуществляют и профсоюзные правовые инспекции [7].

#  Общие основания прекращения трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются [1]:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса).

Трудовой договор прекращается по различным основаниям. Одни из них применяются по инициативе работодателя, другие - по инициативе работника, третьи - по инициативе третьих лиц, четвертые - по основаниям, которые не относятся ни к одной из первых трех групп оснований. Удельный вес различных оснований прекращения трудового договора в общем объеме увольнений неодинаков. Наиболее распространенными основаниями прекращения трудового договора являются увольнения по инициативе работника и по инициативе работодателя. Поэтому они нуждаются в детальном рассмотрении. Остальные основания прекращения трудового договора могут быть изложены более кратко.

Наиболее общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 [1]. Указанный в этой статье перечень оснований прекращения трудового договора не является исчерпывающим. Могут быть и другие основания, но они обязательно должны быть предусмотрены в Трудовом кодексе или иных федеральных законах. Так, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником согласно ст. 71 [1]. Трудовой кодекс содержит также дополнительное основание для расторжения трудового договора с руководителем организации. Статья 278 [1] предусматривает, что трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора. В качестве примера применения этой статьи можно привести решение общего собрания акционеров о досрочном прекращении полномочий генерального директора акционерного общества.

Ряд оснований прекращения трудового договора предусмотрен в федеральных законах. Так, согласно Закону о государственной гражданской службе увольнение гражданского служащего помимо общих оснований, предусмотренных трудовым законодательством, может быть осуществлено по инициативе представителя нанимателя в случаях: достижения им предельного возраста, установленного для замещения гражданской должности гражданской службы; прекращения гражданства РФ; близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, а также по иным основаниям, указанным в названном Законе.

Перечень общих оснований прекращения трудового договора, содержащийся в ст. 77 [1], начинается с п. 1 ч. 1: трудовой договор прекращается по соглашению сторон. Как правило, данное основание применяется при досрочном прекращении трудового договора, заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы, но возможно прекращение по соглашению сторон любого трудового договора. В большинстве случаев инициатором прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. [1] является работодатель, однако встречаются ситуации, при которых инициатива прекращения трудового договора по соглашению сторон исходит от работника. Обычно такая инициатива проявляется в тех случаях, когда работник по каким-либо причинам, иногда чисто психологическим, не заинтересован в расторжении трудового договора по иным основаниям.

При достижении договоренности между работником и работодателем на прекращение трудового договора по соглашению сторон договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Пункт 2 ч. 1 ст. 77 относится только к срочным трудовым договорам. Им предусматривается прекращение трудового договора по истечении срока, на который он заключен. Такое основание прекращения трудового договора применяется независимо от того, кто является инициатором расторжения договора. Однако Трудовой кодекс предусматривает, что если решение о прекращении трудового договора принял работодатель, то он обязан письменно предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Если срок трудового договора истек и ни одна из сторон не потребовала его прекращения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, то трудовые отношения продолжаются в рамках трудового договора, заключенного на неопределенный срок. В этом случае такой договор не может быть расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 77 [1].

Трудовой кодекс предусматривает возможность продления срочного трудового договора. В соответствии со ст. 261 [1] по заявлению женщины и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, работодатель обязан продлить срок трудового договора до окончания беременности, если срочный трудовой договор истекает в период беременности женщины.

Не всегда срочный трудовой договор заключается на определенный срок. В ряде случаев время его действия ограничено временем выполнения определенной работы. Такой трудовой договор расторгается по завершении данной работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Так, на время отпуска женщины по уходу за ребенком может быть принят работник по срочному трудовому договору. Этот договор расторгается в день выхода женщины на работу после отпуска по уходу за ребенком.

Пункты 3 и 4 ч. 1 ст. 77 [1] конкретизируются в других статьях Трудового кодекса: в ст. 80 - расторжение трудового договора по инициативе работника и в ст. ст. 71, 81 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Самостоятельным основанием прекращения трудового договора является перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). В этом случае применяется п. 5 ч. 1 ст. 77 [1]. Перевод на постоянную работу к другому работодателю осуществляется по согласованию между руководителями соответствующих организаций. Статья 64 [1] предусматривает, что работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода к другому работодателю, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

# Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 [1]).

К условиям, отклоняющимся от нормальных, законодательство относит выполнение работ различной квалификации. Согласно статье 150 [1] при выполнении работником работ различной квалификации его труд должен оплачиваться по работе более высокой квалификации. Напомним, что труд работника может оплачиваться по повременной (оплата за проработанное время) и по сдельной (оплата за произведенную продукцию) системам оплаты труда. Таким образом, при повременной оплате труда работы различной квалификации должны оплачиваться по более высокой тарифной ставке. Если же в организации применяется сдельная оплата труда, то в случае выполнения работ различной квалификации работодатель должен оплатить работнику произведенную продукцию по более высоким расценкам (расценкам по работе более высокой квалификации).

В некоторых случаях работникам-сдельщикам может поручаться выполнение работ, которые тарифицируются ниже, чем присвоенный такому работнику квалификационный разряд. В этом случае работодатель должен выплатить такому работнику межразрядную разницу, то есть разницу между размерами тарифных ставок по квалификационному разряду работника и разряду выполняемой работы. Если же, напротив, работник выполняет работу, которая тарифицируется выше, чем присвоенный ему разряд, то оплата должна производиться по более высокому разряду.

Трудовым кодексом закрепляются особые правила оплаты труда при совмещении профессии и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Под совмещением профессий (должностей) следует понимать одновременное выполнение работником своей основной работы по трудовому договору и дополнительной работы по другой профессии (должности). Частным случаем совмещения профессии (должностей) является выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) не следует смешивать с работой по совместительству. Если при работе по совместительству оплата осуществляется в полном объеме в соответствии с заключенным трудовым договором, то за совмещение профессий работнику производятся доплаты, размер которых устанавливается по соглашению работника и работодателя. На сегодняшний день законодательством не установлены какие-либо минимальные размеры доплат за совмещение профессий или должностей.

На практике у многих работодателей возникает вопрос о необходимости доплаты за совмещение заместителям руководителей организаций в период временного отсутствия этих руководителей. Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации в своем Определении от 11 марта 2003 г. N КАС03-25 пришла к выводу, что акты, запрещающие выплату разницы между должностными окладами отсутствующего работника и замещающих его штатного заместителя или помощника, противоречат основным принципам трудового законодательства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может осуществляться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Работа по совместительству оплачивается в соответствии с заключенным трудовым договором либо в зависимости от проработанного времени, либо по фактически произведенной продукции. Иной порядок оплаты предусмотрен в отношении сверхурочной работы. Сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 [1]).

Прежде всего, необходимо напомнить, что по общему правилу сверхурочные работы не допускаются. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочные работы оплачиваются в повышенном размере: за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном. Нужно отметить, что трудовое законодательство устанавливает минимальные размеры оплаты сверхурочных работ, которые могут быть увеличены коллективным или трудовым договором либо локальным актом организации. Кроме того, сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее проработанного времени), но только с согласия работника.

Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством также относится к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни также запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

В соответствии со статьей 153 [1] работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, труд которых оплачивается по повременной системе, работа в выходной либо нерабочий праздничный день оплачивается по двойным часовым или дневным ставкам. Рабочим-сдельщикам произведенная в выходной или праздничный день продукция должна оплачиваться не менее чем по двойным сдельным расценкам. Работникам, получающим месячный оклад, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее дневной или часовой ставки сверх оклада, а если работа производилась сверх месячной нормы - не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Коллективным и трудовым договором могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты труда в праздничные дни. Если работа приходится на праздничный день частично, то оплачивается в повышенном (двойном) размере только за те часы, которые входили в праздничные сутки (от 0 до 24 ч). По желанию работника повышенная оплата за работу в праздничные дни может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в одинарном размере. При этом день отгула оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, является и работа в ночное время. Ночным считается время работы с 22.00 до 6.00 часов. Повышенные размеры оплаты ночной работы устанавливаются коллективным договором, но эти размеры не должны быть ниже размеров, предусмотренных законодательством. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время должны быть установлены Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время такой нормативный акт еще не принят. Отдельными нормативно-правовыми актами (в том числе актами бывшего СССР) такие доплаты устанавливаются для определенных категорий работников. Так, например, Постановлением Минтруда РФ "О размерах надбавок и доплат работников здравоохранения и социальной защиты населения" от 8 июня 1992 г. были установлены размеры доплат и надбавок, в том числе за работу в ночное время, работникам здравоохранения. Согласно этому акту работникам учреждений здравоохранения доплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, а занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи - 100%.

Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 8 октября 1993 г. N 1002 установлены доплаты в процентах к окладу врача-специалиста по разрядам ЕТС за выполнение лечебно-диагностической работы, заведование отделениями, дополнительные дежурства, в том числе в ночное время; работникам государственных медицинских высших учебных заведений, образовательных учреждений дополнительного медицинского образования, научных организаций клинического профиля: ректорам, директорам, проректорам по учебной, научной и лечебной работе, заместителям директоров по научной и лечебной работе - 20%; заведующим клиническими кафедрами, профессорам, доцентам, аспирантам, заведующим клиническими и лабораторно-диагностическими подразделениями - 50%; ассистентам клинических кафедр, научным работникам клинических и лабораторно-диагностических подразделений - 75%.

Постановление Правительства РФ "О дополнительной оплате труда за работу в ночное время и введении форменной одежды для работников постов иммиграционного контроля Федеральной миграционной службы России" от 7 июня 1995 г. N 563 предусматривает введение для указанных работников с 1 июня 1995 г. дополнительной оплаты труда за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. При этом перечень должностей, по которым вводится такая доплата, утверждается Федеральной миграционной службой по согласованию с Минтрудом России.

Особые правила оплаты труда предусматриваются при невыполнении норм труда. Оплата труда при невыполнении норм труда производится в зависимости от наличия или отсутствия в этом вины работника или работодателя. Так, при невыполнении работником установленной для него нормы труда по его вине труд оплачивается в соответствии с выполненной работой. Если же невыполнение нормы труда либо должностных обязанностей произошло по обстоятельствам, не связанным с виной работника, ему гарантируется оплата труда не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени, а по вине работодателя - в размере среднего заработка. Месячная заработная плата при этом не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата времени простоя также ставится законодателем в зависимость от того, по чьей вине он имел место. Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Простой не по вине работника оплачивается не ниже двух третей тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера. Если же простой имел место по вине работодателя, то за работником сохраняется не две трети тарифной ставки, а две трети среднего заработка, т.е. с учетом различного рода надтарифных выплат. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Особым случаем простоя является приостановление работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. В таком случае время простоя оплачивается в размере среднего заработка (ст. 220 [1]).

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Наконец, специальные правила регулируют оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Более того, на работника в этом случае может быть возложена материальная ответственность за порчу материалов в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка (полная материальная ответственность может иметь место только в случаях, предусмотренных законом).

Частичный брак по вине работника оплачивается в пониженном размере в зависимости от степени годности изготовленной продукции. Как и при полном браке, при частичном браке по вине работника он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю.

Выпуск недоброкачественной продукции не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

# Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Изд. «Омега-Л», Москва, 2010.
2. «Трудовое право», 2008, № 10.
3. Горяева Г.С. Указ. соч. С. 9 – 10.
4. Трудовое право России: Учебник, 2-е изд., - Ю.П. Орловский, А.Ф. Нурутдинова.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный), 7-е изд. под ред. К.Н. Гусова. Изд. «Проспект», 2008
6. Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества».
7. Типовое положение о профсоюзной правовой инспекции труда, утв. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 26 сентября 2007 г. № 4-2.
8. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов: Колобова С.В. «Юстицинформ», 2005.
9. Энциклопедия трудовых отношений: 2-е изд., - Е.А. Исайчева Издательство «[Альфа-Пресс](http://www.ozon.ru/context/detail/id/1404898/)», 2007.