Рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС) представляет собой самостоятельный вид рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора. Согласно ранее действовавшему КЗоТ (ст. 203) комиссия по трудовым спорам избиралась общим собранием (конференцией) трудового коллектива организации с числом работающих не менее 15 человек. Трудовой кодекс РФ этот порядок изменил. Согласно ст.384 ТК РФ комиссия по трудовым спорам (КТС) избирается из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются в КТС общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем соответствующей организации (ч.2 ст.384 ТК РФ). По решению общего собрания работников организации КТС могут быть образованы в ее структурных подразделениях и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации (ч. З ст.384 ТК РФ). В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Следовательно, комиссия по трудовым спорам структурного подразделения вправе разрешать индивидуальные трудовые споры по тем вопросам, которые могут быть разрешены руководителем этого подразделения и его подчиненными. КТС структурного подразделения не вправе выносить решения по вопросам, относящимся к компетенции руководителя организации. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Ее организационно-техническое обеспечение осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря. К этому следует добавить, что КТС создается в любой организации независимо от численного состава работающих. Исключением являются органы государственной власти, так как для государственных служащих в целом и для отдельных категорий (например, прокуроров и судей) установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст.383 ТК РФ). КТС может быть образована по инициативе любой из сторон 'рудового правоотношения. Практика же свидетельствует о том, что обычно КТС создается по предложению выборного профсоюзного органа, действующего в организации. В тех случаях, когда в организациях нет представительного органа работников, созвать общее собрание трудового коллектива (или конференцию) может инициативная группа. Общее собрание коллектива организации правомочно избирать членов КТС, если при этом присутствует, по нашему мнению, более половины работающих в данной организации (структурном подразделении) работников. Срок полномочий комиссий по трудовым спорам законодателем не определен. Она может создаваться на определенный срок и без указания срока по выбору общего собрания (конференции), принимающего решение об образовании КТС. Это обстоятельство предопределяет необходимость и в решении общего собрания конференции), и в приказе (распоряжении) руководителя организации о создании КТС указывать срок полномочий членов комиссии по трудовым спорам. Отсутствие такого срока открывает возможность общему собранию (конференции) или руководителю организации в любое время изменить состав КТС без соблюдения каких-либо процедурных требований.

Такая смена (или замена) членов КТС, как нам представляется, может отрицательно сказаться на эффективности работы комиссии, уровне ее ответственности и работоспособности. Общее собрание коллектива организации правомочно избирать членов КТС, если при этом присутствует, по нашему мнению, более половины работающих в данной организации (структурном подразделении) работников. При этом избранными в состав КТС считаются новые работники, получившие большинство голосов, независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы. Правда, следует оговориться, что I собрание работников (конференция) организации само может определить число голосов, необходимых для избрания (простое или квалифицированное), равно как определить и открытую или тайную процедуру голосования. Конечно, целесообразно, чтобы избираемые работники или назначаемые работодателем его представители в КТС были компетентны в вопросах трудового законодательства и могли объективно подходить к его применению при разрешении индивидуальных коллективных споров. Как уже отмечалось, организационно-техническое обеспечение КТС возлагается на работодателя. По сложившейся традиции работодатель предоставляет помещение для заседаний комиссии, выделяет оргтехнику и канцелярские принадлежности и осуществляет техническое обслуживание комиссии. С этой целью назначается работник (не член КТС), которому поручается ведение делопроизводства, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседаний комиссии, копий решений и др. Иными словами, руководитель организации обязан обеспечить деятельность КТС организации, а руководители структурных подразделений - деятельность КТС соответствующих подразделений. При невыполнении представителями работодателя указанных обязательств представители работников имеют право требовать такого исполнения путем обращения в государственную инспекцию труда и (или) в суд.

Эти органы вправе вынести решение, обязывающее представителей работодателя обеспечить деятельность КТС. Отказ от исполнения предписания государственного инспектора труда или решения суда, такое поведение работодателя является нарушением законодательства, и виновные лица могут быть привлечены к установленным федеральными законами тем или иным видам ответственности. Ст.385 Кодекса устанавливает компетенцию комиссии по трудовым спорам. Она гласит: "Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем". Трудовой кодекс РФ в отличие от КЗоТ (ст. 204) не называет комиссию по трудовым спорам первичным органом по рассмотрению трудовых споров. К тому же предварительное рассмотрение спора в КТС не является тем обязательным условием, без соблюдения которого работник не может обратиться в судебные органы. Однако, если стороны обращаются к этому арбитру (КТС), то они должны соблюдать определенный порядок спора и подчиняться тому решению, которое будет принято. Вновь обращаем внимание на то, что комиссия по трудовым спорам призвана рассматривать и разрешать все споры о труде, если для некоторых из них закон не устанавливает иной формы рассмотрения. Вынесение решения комиссией по трудовым спорам, который законодателем отнесен к компетенции других правоприменительных органов (суда, например, или государственной инспекции труда), позволяет считать это решение КТС изначально недействительным, то есть не вызывающим правовых последствий. В то же время аккумулированные КТС материалы по существу индивидуального трудового спора могут быть использованы в другом органе качестве доказательства при рассмотрении этого спора. КТС рассматривает трудовые споры работников, выполняющих свои функции в организации по трудовому договору с работодателем (в том числе совместителей), как членов профсоюзов, так и не являющихся таковыми. В КТС вправе обратиться работник, уволившийся из данной организации и поступивший на работу в другую организацию или к работодателю - физическому лицу, если индивидуальный трудовой спор касается его прошлой трудовой деятельности, например, если ему неправильно начислили заработную плату или окончательный расчет по оплате труда при расторжении трудового договора. КТС не вправе отказать работнику в приеме заявления, скажем, в связи с отсутствием доказательств к представителям работодателя для урегулирования возникших разногласий. В то же время после приема такого заявления член КТС должен принять меры для урегулирования разногласий с работодателем, например, посредством приглашения работника и работодателя для выяснения имеющихся разногласий и урегулирования возникшего спора. По результатам такой инициативы КТС может быть (в случае неурегулирования спора) составлен протокол разногласий, которые затем будут рассматриваться на заседании КТС. При положительном для работника результате выяснения разногласий с работодателем работник вправе отказаться от дальнейшего рассмотрения его заявления членами КТС. Отказ от рассмотрения заявления в КТС должен быть сделан заинтересованным работником в письменном виде. Впрочем, работник вправе на любой стадии рассмотрения спора с работодателем отозвать свое заявление из КТС, что обязывает последнюю прекратить разбирательство на основе письменного заявления работника. Комиссия по трудовым спорам (КТС) рассматривает следующие споры: - о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора; - об оплате труда; - о рабочем времени и времени отдыха; - о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора; - о выплате премий, доплате за совмещение профессии (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате труда за работу в сверхурочное и ночное время и в других случаях, предусмотренных Кодексом; - о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет при наличии к тому оснований; - о законности применения дисциплинарных взысканий; - о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате; - об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха; - о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановлением выплаты заработка; - о предоставлении работнику гарантированных законом, коллективным или трудовым договором льгот и преимуществ и др. В то же время КТС неподведомственны споры по вопросам: - установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов, изменения штатов; - исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или иным нормативно-правовым актом о труде установлен новый порядок их рассмотрения; - установления или изменения условий оплаты труда (например, о присвоении тарифных разрядов). Необходимо отметить, что комиссии по трудовым спорам неподведомственны и некоторые другие индивидуальные трудовые споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции иных органов, например, суда. Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам зафиксированы в ст.386 Кодекса. Он предписывает следующее: "Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить я разрешить спор по существу. Таким образом, в КТС работник обращается в срок, определенный указанной статьей, с письменным заявлением, в котором должны быть четко изложены предмет спора и доказательства, подтверждающие нарушение работодателем его субъективного трудового права. В случае пропуска по уважительным причинам сроков обращения в КТС они могут быть восстановлены, и тогда спор рассматривается по существу. При этом законодатель не установил перечня уважительных причин, эта оценочная категория применяется КТС самостоятельно.

Статья 99. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - 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.

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 настоящим Кодексом 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.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

(Статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ. - См. предыдущую редакцию)

Комментарии к ст.99

Комментарий К.Я. Ананьевой

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) 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. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Законодатель определяет сверхурочную работу как работу, которую работник осуществляет по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (см. комм ст.91 ТК), ежедневной работы (смены) (см комм. ст.94 ТК), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность рабочего времени определяется действующим законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами организации, в которой трудится работник, в том числе графиком сменности. Поэтому сверхурочной следует считать работу как сверх установленной продолжительности рабочего дня, так и сверх рабочей смены, определенной графиком сменности. При суммированном учете рабочего времени (см. комм. ст.104 ТК) в качестве сверхурочной рассматривается работа сверх нормы рабочего времени за учетный период.

Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг трудовых обязанностей работника по его профессии, специальности, должности или работник выполнял другую порученную ему работодателем работу. Законодателем определен специальный порядок допустимости сверхурочных работ, перечень обстоятельств, которые могут служить основанием для привлечения работника к их выполнению.

Не является сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего времени для лиц с ненормированным рабочим днем (см. ст.101 ТК) и работников, работающих по совместительству (см. ст.98 ТК).

Не признается сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при работе в режиме гибкого рабочего времени (см. ст.102 ТК).

трудовой спор комиссия сверхурочный

Не рассматривается как сверхурочная работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику (см. ст.103 ТК).

В части 2 настоящей статьи указаны пять случаев, когда работодатель может применять сверхурочные работы. Кроме этих случаев (в отличие от КЗоТа, устанавливающего их как исключительные случаи сверхурочной работы), в соответствии с ч.3 ст.99 ТК работники могут привлекаться и в других случаях к сверхурочным работам также с их письменного согласия и с учетом мнения представительного органа (что упростило схему привлечения работника к сверхурочным работам по сравнению с ранее действовавшим кодексом, в котором для этого также требовалось разрешение выборного профсоюзного органа).

Привлечение работника к работе в сверхурочное время оформляется в письменном виде, при этом должно быть получено письменное согласие работника.

В ст.152 ТК устанавливается (как и в КЗоТе), что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Но конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу мoгут определяться коллективным или трудовым договором. А по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не меньше отработанного сверхурочно (в КЗоТе компенсация сверхурочных работ отгулом не допускалась).

Для учета используются документы с указанием отработанного каждым конкретным работником времени и других данных, необходимых для определения доплат за сверхурочные часы

Часть 4 ст.99 ТК содержит лишь примерный перечень работников, привлечение которых к сверхурочным работам ограничивается. При этом установлены две группы работников: первые - те, которых запрещено привлекать к сверхурочной работе; вторые - которые могут привлекаться к такой работе, но при соблюдении перечисленных в настоящей статье условий.

К первой группе работников относятся:

беременные женщины;

работники в возрасте до восемнадцати лет; - другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

Работники второй группы к сверхурочной работе могут привлекаться, но только при условии их согласия, оформленного в письменной форме, и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. К ним относятся следующие работники:

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

инвалиды.

При этом законодатель устанавливает обязательное правило в отношении вышеперечисленных категорий работников: они должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время в письменной форме.

Есть ряд норм, корреспондирующих по своему содержанию с комментируемой статьей ТК. Например, правило о запрещении привлечения беременных женщин к сверхурочным работам предусмотрено в ст.259 ТК.

Согласно положениям ст.268 ТК работникам моложе 18 лет законодательно установлена дополнительная гарантия о запрете привлечения их к сверхурочной работе.

Дополнительные ограничения по привлечению к сверхурочной работе установлены в ст.259 ТК и для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Для привлечения этих категорий работников к сверхурочным работам необходимо получение их письменного согласия, и к тому же это возможно только при условии, что нет запрета медицинскими рекомендациями. При этом указанные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со свои правом отказаться от привлечения к сверхурочным работам.

Комментарий К.Н. Гусова

§ 1. При поденном учете рабочего времени работа сверх установленной продолжительности рабочего дня считается сверхурочной.

При суммированном учете сверхурочной будет считаться работа сверх установленной продолжительности рабочей смены

§ 2. Не признается сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы (см. комментарий к ст.102 ТК).

§ 3. Не является сверхурочной работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику (см. комментарий к ст.104 ТК).

§ 4. Работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском больше 28 календарных дней, не считается сверхурочной.

§ 5. Не считается сверхурочной работа в часы отработки отпуска без сохранения заработной платы, а также работа, выполненная в порядке совместительства (сверх установленной продолжительности рабочего времени), работы, выполненные работником сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены), работающим неполный рабочий день (постановление Пленума Верховного Суда от 24 ноября 1978 г.).

§ 6. Сверхурочная работа может производиться по распоряжению или с ведома администрации.

Обычно о производстве сверхурочных работ издается приказ, в котором оговариваются причины, по которым они необходимы, категории работников, привлекаемых к работам. Однако если такой приказ не издан, а было устное распоряжение кого-либо из представителей администрации, то работа признается сверхурочной

§ 7. Законодательство допускает привлечение к сверхурочным работам также в случае необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных операций, связанных с ними работ на транспорте, при необходимости освобождения складских помещений железнодорожного, водного и местного транспорта, а также для производства погрузки и выгрузки вагонов и судов с целью предупреждения скопления грузов в пунктах отправления и назначения, простоя подвижного состава; работ по выкупу, разгрузке и вывозке грузов с территорий станций, пристаней и портов, подвозке грузов к станциям, пристаням и портам, погрузке в вагоны, на суда и составлению документов.

§ 8. В случае привлечения к сверхурочным работам в нарушение установленного порядка (ст.99 ТК РФ) виновные должностные лица несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность (ст.419 ТК РФ).

§ 9. Статья 99 указывает, что привлечение работников к сверхурочным работам в иных случаях (кроме перечисленных в ч.2 ст.99), допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при привлечении к сверхурочным работам регулируется ст.372 ТК Р Ф (см. комментарий к ней).

10. Выборный профсоюзный орган должен рассмотреть заявку администрации на своем заседании. Заседание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины из числа избранных в профсоюзный орган. Решение принимается большинством голосов. Не допускается рассмотрение заявок единолично председателем профкома.

11. При решении вопроса о привлечении к сверхурочным работам выборный профсоюзный орган обязан выяснить:

1) истинные причины привлечения к сверхурочным работам;

2) являются ли эти причины и случай исключительными, предусмотренными ч.2 ст.99 ТК РФ;

3) при рассмотрении каждой из кандидатур работников, привлекаемых к сверхурочным работам, выясняется: не относится ли он к категории работников, предусмотренных в ч.4 ст.99 ТК РФ; давали ли согласие работники, указанные в ст.99 ТК РФ, на их привлечение к сверхурочным работам;

4) не превышает ли количество сверхурочных работ каждого работника соответственно 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

§ 12. Положением о рабочем времени и времени отдыха работников отдельных категорий - плавсостава судов флота рыбной промышленности (утверждено постановлением Госкомтруда СССР, Госпланом СССР и ВЦСПС от 21 апреля 1960 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1960. № 8), плавсостава судов морского флота (утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21 марта 1960 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1960. № 7) - может устанавливаться предельное количество сверхурочных работ в течение месяца не более 10 часов (за исключением авральных, погрузочно-разгрузочных работ, а также работ, выполняемых за недостающих по штату членов экипажа).

§ 13. Выборный профсоюзный орган обязан контролировать действия администрации по ведению точного учета сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

Комментарий С.А. Панина

1. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период может быть признана сверхурочной только в том случае, если она выполнена работником по инициативе работодателя.

Основанием для привлечения работника к сверхурочным работам является приказ (распоряжение) работодателя. В судебной практике работа признается сверхурочной и тогда, когда приказа (распоряжения) о привлечении к сверхурочной работе не издавалось, но работа производилась с ведома работодателя (т.е. работодатель знал об этой работе и допустил ее).

2. Работа признается сверхурочной независимо от того, входила она в круг обязанностей работника в соответствии с трудовым договором или работник выполнял другую порученную работодателем работу.

3. Не считается сверхурочной работа по совместительству, а также работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

В том случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени работнику с ненормированным рабочим днем с его письменного согласия компенсируется как сверхурочная работа (ст.119 Кодекса).

4. Во всех случаях работодатель может привлечь работника к выполнению сверхурочных работ только с его письменного согласия.

Привлечение к сверхурочным работам в других случаях, помимо перечисленных в части второй ст.99 Кодекса, допускается только с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. В этом случае порядок учета мнения выборного профсоюзного органа определяется в соответствии со ст.372 Кодекса.

5. В отличие от прежних правил новый Кодекс устанавливает, что работа в сверхурочное время может компенсироваться не только повышенной оплатой. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст.152 Кодекса).

6. Статья 99 Кодекса устанавливает максимально допустимое число часов сверхурочных работ в году и в течение двух дней подряд. Коллективными договорами, соглашениями, положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников может устанавливаться также и предельное число сверхурочных работ в месяц. Например, для членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ сверхурочные работы не могут превышать 20 часов в месяц (см. Временное положение о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ, утв. постановлением Минтруда России от 25.06.93 № 124 - Российские вести, 1993, № 139).

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Комментарий.

1. Принятие решений работодателем в соответствии с ТК РФ осуществляется с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа работников либо по согласованию с ним.

2. В развитие ряда норм ТК РФ законодатель в комментируемой статье обращает внимание на то, что при принятии решений работодатель обязан учитывать мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ. При этом следует учитывать, что:

во-первых, это выборный орган первичной профсоюзной организации представляющий интересы всех или большинства работников организации либо ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения либо индивидуального предпринимателя; - во-вторых, этот выборный орган первичной профсоюзной организации должен быть коллегиальным, но не единоличным;

в-третьих, такой выборный орган первичной профсоюзной организации должен представлять интересы всех или большинства работников (см. комментарий к ст.372 ТК РФ).

Согласно ч.2 ст.8 ТК РФ “в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)". Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, определенных, в частности, ст.73, 82, 99, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 159, 162, 180, 190, 196, 212, 299, 301 ТК РФ.

Как известно, выборный орган первичной профсоюзной организации всегда является представительным органом работников. Иной же представительный орган согласно ст.372 ТК РФ может представлять интересы работников организации (ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя только при отсутствии в них первичной профсоюзной организации, представляющей всех или большинство работников. При этом иной представительный орган работников может представлять их интересы только при принятии работодателем решений в случаях, предусмотренных, в частности, ст.99, 113, 123, 136, 144, 147, 154, 162, 190, 196 ТК РФ.

Наряду со случаями, установленными ТК РФ, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников также в случаях, предусмотренных:

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

коллективным договором;

соглашениями, принимаемыми на всех уровнях социального партнерства (ч.2 ст.8 ТК РФ).

3. Принятие решений работодателем по согласованию (а не с учетом мнения) с представительным органом работников может быть при принятии локальных нормативных актов, если это будет предусмотрено коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ). Решения работодателя, принятые по согласованию с представительным органом работников, могут иметь место особенно в случаях, когда они тесно связаны с условиями коллективного договора, например, при принятии правил внутреннего трудового распорядка, положения о доплатах и надбавках стимулирующего характера, положения о системе премирования. Статья 372 - Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Скачать документ:

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Список статей ТК РФ, опирающихся на статью 372:

Статья 8 ТК РФ Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Статья 74 ТК РФ Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Статья 103 ТК РФ Сменная работа

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Статья 123 ТК РФ Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Статья 136 ТК РФ Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Статья 147 ТК РФ Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Статья 190 ТК РФ Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Статья 196 ТК РФ Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Статья 212 ТК РФ Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

Статья 297 ТК РФ Общие положения о работе вахтовым методом

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Статья 299 ТК РФ Продолжительность вахты

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Статья 301 ТК РФ Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.