###### Министерство внутренних дел России

###### Юридический институт

МВД России

 Москва Малый Ивановский пер., д. 2

Кафедра конституционного и

муниципального права

**Курс 2 з/о**

**№ группы**

**№ зачетной книжки**

***Контрольная работа по дисциплине:***

«Трудовое право»

# Вариант № 3

 Дата получения работы секретариатом Дата получения работы кафедрой

 Дата сдачи работы в секретариат Дата окончания проверки преподавателем

Адрес местажительства :

Москва

План

1. Введение
2. Правовое регулирование отношений найма труда в России.

3. Задача

***Введение***

В науке трудового права одним из основных регуляторов отношений найма труда является трудовой договор. Трудовой договор рассматривается как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора : его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, тесно связанных с трудовым, примыкающих к нему.

 Ст.15 КЗоТ дает понятие трудового договора как индивидуального соглашения и регулятора отношений между работником и работодателем : « соглашение между работником и работодателем ( юридическим или физическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель ( юридическое или физическое лицо ) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон» Регулятивная функция трудового договора проявляется в том , что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Правовое значение трудового договора в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.

## Субъекты, стороны трудового договора (контракта).

Субъектами трудового договора (контракта) являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо. Для вступления в трудовые отношения он должен обладать правосубъектностью, то есть способностью иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую правовую ответственность -–быть деликтоспособным.

Вступление лица в трудовое правоотношение допускается по

достижении им 15 лет.

 1

Несовершеннолетние лица (лица, не достигшие 18 лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним (ст.174 КЗоТ).

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, на работе с вредными или опасными условиями труда и т.п.

Граждане имеют право на выбор работы путем прямого обращения к работодателю, либо через бесплатное посредничество службы занятости. Лица, обращающиеся в службу занятости, вправе претендовать на подходящую работу.

Работодателем в трудовом договоре является юридическое или физическое лицо, обладающее работодательской правосубъектностью. Работодателем может быть коммерческая или некоммерческая организация, а также физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, либо физическое лицо, принимающее работника для бытового обслуживания.

Работодатель принимает окончательное решение при подборе персонала, он же заключает трудовые договоры. Но руководитель вправе передоверить эти функции другим должностным лицам.

Работодатель вправе отказать в приеме на работу гражданину, направленному службой занятости.

Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление службы занятости.

##  Срок трудового договора.

Трудовые договоры (контракты) заключаются:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более 5 лет;
3. на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее исполнение, или интересов работника, а также в случаях непосредственно предусмотренных законом (ст.17 КЗоТ).

Срочный трудовой договор может быть расторгнут работодателем по истечении срока без объяснения причин.

Также, если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то договор (контракт) считается продленным на неопределенный срок. 2

Действие срочного трудового договора также считается продленным на неопределенный срок, если работника, принятого на конкретную должность на период замещения временно отсутствующего работника перевели с его согласия на другую должность на том же предприятии без указания срока.

##  Содержание и форма трудового договора (контракта).

Фактическим допуском к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, оформлен ли прием на работу надлежащим образом.

Обязательная письменная форма контракта способствует расширению возможностей индивидуального регулирования. Так, помимо необходимых условий (наименования сторон договора, определения трудовой функции работника, времени и места заключения договора, обязанностей работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии) в трудовой договор (контракт) может быть внесено множество условий персонифицирующих труд данного лица. Это могут быть условия, уточняющие оплату труда, договоренность о работе с неполным рабочим днем (неделей), о совмещении профессий, совместительстве, особом режиме рабочего времени, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и другие условия. Условия трудового договора (контракта) должны соответствовать основным требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы, работы с вредными условиями труда.

##  Гарантии при приеме на работу.

Вступая в трудовые отношения, работник приобретает комплекс прав: право на признание и обеспечение приоритета его жизни и здоровья, по отношению к производственной деятельности предприятия; на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на защиту от безработицы; право на отдых, обеспечиваемый ограниченной федеральным законом продолжительностью рабочего времени, выходными и праздничными

днями, с оплачиваемым ежегодным отпуском.

 3

Государство признает право работника на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Закон запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Необоснованными признаются все обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника, в том числе пол, раса, национальность, язык, социальное происхождение, имущественное положение, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям.

В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда, работодатель обязан обеспечить поступающим на работу безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и применяемых в производстве сырья и материалов, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты, соответствующие требованиям об охране труда; надлежащие условия труда на каждом рабочем месте; организацию санитарно- бытового и лечебно- профилактического обслуживания работников; выдачу спец. одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. При заключении трудового договора работодатель обязан информировать будущего работника о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной зашиты, компенсациях и льготах. При этом он должен инструктировать работника по применению норм, правил и инструкций по охране труда.

***Порядок заключения трудового договора.***

 Порядок заключения трудового договора установлен трудовым законодательством, предусматривающим правила приема граждан на работу. Под заключением трудового договора одновременно понимается – прием работника, изменение трудового договора – это перевод работника на другую работу, прекращение трудового договора – это одновременно увольнение работника.

 Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Ст. 16 КЗоТ устанавливает гарантии при приеме, запрещая необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям и месту жительства и другим не деловым обстоятельствам.

 Дискриминацию надо отличать от дифференциации трудового

 4

законодательства, устанавливающей трудовые льготы или изъятия для определенных категорий, групп работников или работающих в определенных условиях труда (ст. 170 КЗоТ). Так, при отказе в приеме на работу беременной или женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, а одинокой матери – ребенка до 14 лет ( ребенка- инвалида до 16 лет), администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ на работу этих женщин может быть обжалован в суде.

 Трудовое законодательство запрещает принимать женщин и несовершеннолетних ( до 18 лет ) , в интересах их здоровья , на работы с вредными и тяжелыми условиями, включенными в специальный перечень. Подростка нельзя также принимать на материально-ответственные должности и заключать с ним письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные ему ценности. Инвалид принимается с учетом медицинского предписания о его работе.

 Ст.20 КЗоТ установила ограничения совместной службы родственников ( родители, дети, супруги, сестры и братья), свойственников ( братья, сестры, родители и дети супругов) на одном и том же государственном или муниципальном производстве, если эта служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, а также специальным перечнем ряд исключений ( служащим по выборам, преподавательскому составу, отдельным работникам связи, гидрометеослужбы, артистам и музыкантам, врачам, агрономам и др.) . Ограничения совместной службы родственникам не распространяются на всех рабочих и младший обслуживающий персонал ( уборщицы, сторожа, гардеробщики и др.).

 Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме ( в 2-х экземплярах по одному на каждой стороне) трудового договора. Типовой образец письменной формы трудового договора ( контракта) утвержден постановлением Минтруда РФ от 14.07.93 г., а рекомендации по его заключению соответствует ст.18 КЗоТ. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации , который объявляется под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. ( ч.III ст.18 КЗоТ). И эта формулировка без ее подкрепления об ответственности за не оформление надлежащим образом приема на работу нередко используется работодателями для не заключения письменного трудового договора.

Работнику, приглашенному с другого производства по согласованию

 5

между руководителями старого и нового места работы, не может быть отказано в заключении трудового договора. Отказ может быть оспорен в суде как необоснованный. В некоторых случаях заключению трудового договора должен предшествовать еще какой-то акт. Так, инвалид, принимаемый по квоте, должен иметь от службы занятости направление по квоте и медицинскую справку о его трудовой рекомендации. Лица, принимаемые по конкурсу или на выборные должности, должны быть избраны по конкурсу или выборам. Для определенных видов труда и категорий трудящихся до заключения трудового договора надо пройти медицинский осмотр ( например , подростки до 18 лет и лица принимаемые на работу с вредными и тяжелыми условиями труда), в детские учреждения, больницы, учреждения общественного питания (повара), пищевые торговые учреждения. Некоторые лица после заключения трудового договора должны быть утверждены в данной должности.( распорядители кредитов). Руководители государственных предприятий принимаются по контракту сроком на 5 лет, и условия контракта должны быть согласованы с соответствующим трудовым коллективом.

 Трудовое законодательство устанавливает ряд случаев, когда работодатель обязан возобновить ранее существовавшие трудовые отношения с работником :

* по просьбе работника в районах Крайнего Севера и приравненных к ним мест по истечении срока договора, если нет сокращения штата или численности работников, новый договор может быть заключен на новый срок, так и на неопределенный (ст.250 КЗоТ).
* Предоставление работникам, избранным на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборной работы прежней работы (должности ) с согласия работника ( ст.235 КЗоТ)
* То же и для депутата ( ФЗ РФ « О статусе депутата Государственной Думы Федерального собрания РФ» от 08.05.94 г.)
* Бывшему работнику, незаконно осужденному, а также работнику ликвидированного федерального государственного предприятия, если на его базе создан казенный завод

При приеме на работу гражданин должен предъявить паспорт и трудовую книжку, а демобилизованные – военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя транспортного средства еще и права на вождение определенного типа машины. Инвалид еще представляет трудовую рекомендацию МСЭК, Если гражданин впервые поступает на работу и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости.

 Ст.19 КЗоТ запрещает требовать при приеме на работу

 6

документы помимо предусмотренных законодательством.

*Трудовая книжка –* основной документ о трудовой деятельности гражданина, содержит сведения о возрасте, специальности, квалификации гражданина, приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, увольнении , саж работы , как общий и специальный так и непрерывный.

 Если работник поступил впервые и не имеет трудовой книжки, то она должна быть выдана работнику в течении первой недели работы. При потере трудовой книжки она может быть восстановлена по последнему месту работы. Все записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны соответствовать формулировке законодательства, указывается пункт и статья КЗоТ, а также приказ об этом, заверяются печатью организации.

 При приеме на работу администрация обязана ознакомить принятого с Правилами внутреннего трудового распорядка, с порученной ему работой, условиями труда, с правилами техники безопасности и производственной санитарии, коллективным договором, разъяснить его права и обязанности.

 При приеме на работу стороны трудового договора могут оговорить установление испытательного срока до 3 месяцев , а на должности государственных служащих и аттестуемых работников НИИ, проектных, проектно-конструкторских организаций до 6 месяцев, но по согласованию с профкомом. При отрицательных результатах испытания администрация имеет право согласно ст. 23 КЗоТ уволить работника. Оговоренное условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. Если же оно не указано в приказе, то работник считается принятым без испытания. Уволенный по результатам испытания может оспорить это увольнение в суде.

 Администрация даже по согласованию с работником не может продлевать испытательный срок, обусловленный при приеме.

 Испытания не устанавливаются несовершеннолетним ( до 18 лет ) , молодым рабочим по окончании профтехучилищ, молодым специалистам по окончании высших и средних специальных образовательных заведений, инвалидам Отечественной войны, направленных в счет квоты, а также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу в другое предприятие, учреждение, организацию ( ст. 21 КЗоТ) при приеме временных и сезонных рабочих, по выборам и по ученическому договору для

обучения специальности непосредственно на производстве.

 7

##  Привлечение и использование в России иностранной рабочей силы.

Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ определяется государственной политикой РФ, направленной на обеспечение приоритетного права граждан РФ на занятие вакантных рабочих мест.

Выдача разрешений на привлечение иностранных работников и контроль за их использованием осуществляются Федеральной миграционной службой России по предложению органов исполнительной власти субъектов РФ. Разрешениями устанавливаются квоты на привлечение определенного числа иностранных граждан в целом по группам профессий, нанимаемых работодателями для работы на территории субъектов РФ. Разрешения могут выдаваться работодателям, российским юридическим лицам, предприятиям с иностранными инвестициями, действующим на территории РФ, а также отдельным российским и иностранным физическим лицам и лицам без гражданства, проживающим на территории РФ, использующим труд наемных работников в личном хозяйстве.

Федеральная миграционная служба принимает решение о выдаче разрешений в течение 30 дней со дня подачи работодателем документов.

В случае, если для принятия решения необходимо проведение экспертизы, то решение должно быть принято в течение 15 дней после получения экспертного заключения, но не позднее 45 дней со дня подачи документов.

Мотивированный отказ в выдаче разрешения направляется работодателю в письменном виде в течение 5 дней после принятия решения об отказе в выдаче разрешения.

Как правило, разрешения выдаются на срок до одного года, но по мотивированной просьбе работодателя его действие после окончания срока может быть продлено, но не более, чем на один год.

Разрешение не подлежит передаче другим работодателям.

Работодатели, получившие разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, обязаны в месячный срок направить сведения о заключении на основании разрешения трудовых контрактов с иностранными работниками.

В случае прекращения работодателем своей хозяйственной

 8

деятельности или осуществления мероприятий по сокращению численности или штатов работников выданное разрешение теряет силу независимо от окончания срока, на который оно было выдано.

Граждане государства- выезда, осуществляющие трудовую деятельность на территории государства- трудоустройства имеют равные права с гражданами государства- трудоустройства в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений.

*Перевод на другую работу*

Трудовой договор гарантирует каждому работнику право на работу по специальности, квалификации или должности, обусловленной соглашением сторон. Поэтому перевод на другую работу допускается только с согласия работника, кроме случаев временного перевода. Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора.

Статья 25 КЗоТ РФ предусматривает три вида перевода на другую работу:

– перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации;

– перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию;

* перевод в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией.

Согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, должно быть получено работодателем в письменной форме. В постановлении пленума Верховного суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. указано, что если письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным.

Следует различать понятия перевода на другую работу и перемещения. Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в

 9

учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если в результате перемещения работника заработок его по не зависящим от него причинам уменьшается, то производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения (ч. 2 ст. 95 КЗоТ).

Если при заключении трудового договора было обусловлено, что работник будет работать в определенном структурном подразделении или на определенном агрегате, то его перемещение в другое структурное подразделение или на другой агрегат будет считаться переводом, требующим согласия работника, поскольку меняются обусловленные трудовым договором условия труда. Если же при заключении трудового договора такой оговорки не было, то администрация вправе переместить работника без его согласия в соответствии с частью 2 ст. 25 КЗоТ РФ.

В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда – систем и размеров заработной платы, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других – работник должен быть поставлен в известность за два месяца до вступления в силу соответствующих изменений. Приведенный в ст. 25 КЗоТ РФ перечень существенных условий труда не является исчерпывающим. Все должно решаться применительно к каждому конкретному случаю.

Кодексом законов о труде РФ предусматривается возможность временного перевода на другую работу по инициативе администрации без согласия работника. Право на такой перевод администрация имеет в случае производственной необходимости или простое.

Под производственной необходимостью понимается необходимость выполнения срочных, непредвиденных работ. Перевод по производственной необходимости допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного либо общественного имущества и в других исключительных случаях, также для замещения отсутствующего работника. Перевод по производственной необходимости допускается на не обусловленную трудовым договором работу не только на том же предприятии, в

 10

учреждении, организации, но и на другое предприятие, в учреждение, организацию, только в той же местности. Такой перевод возможен без учета специальности и квалификации работника.

Оплата труда работника, переведенного по производственной необходимости, производится с первого дня перевода по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

Количество переводов по производственной необходимости законом не ограничено, но ограничена продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника, которая не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Назначение и перевод работника на вакантную должность не является временным заместительством и может производиться лишь с согласия работника.

Перевод на неквалифицированные работы вследствие простоя или в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается.

Работа, на которую переводится работник, во всех случаях не должна быть ему противопоказана по состоянию здоровья. В случае истечения срока временного перевода работник возвращается на прежнее место работы.

*Основания прекращения трудового договора*

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным законодательством. Прекращение трудового договора одновременно означает увольнение работника. Трудовым законодательством предусматриваются общие (ст. 29 КЗоТ РФ) и дополнительные основания прекращения трудового договора (ст. 254 КЗоТ РФ и некоторые специальные нормативные акты). Статьей 29 КЗоТ РФ предусмотрены следующие основания прекращения трудового договора:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление работника на военную службу;

4) расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника (ст. 31 и 32 КЗоТ РФ), по инициативе администрации (ст. 33 КЗоТ РФ) либо по требованию профсоюзного органа (ст. 37 КЗоТ РФ);

5) перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность

 11

вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

#G0Основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (п. 1 ст. 29 КЗоТ РФ). Для увольнения по данному основанию необходимо совместное волеизъявление сторон, направленное на окончание трудовых отношений, в то время как при расторжении трудового договора по инициативе администрации или по инициативе работника требуется волеизъявление одной из сторон.

Пунктом 2 ст. 29 КЗоТ РФ предусмотрено, что срочный трудовой договор (контракт) прекращается с истечением его срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. При этом не имеют юридического значения причины, по которым администрация не перезаключила трудовой договор на новый срок. Исключение – трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии со ст. 250 КЗоТ РФ в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях администрация предприятия, учреждения, организации не вправе без согласия соответствующего профсоюзного органа отказать работнику по истечении срока трудового договора в заключении договора на новый или неопределенный срок, при условии, если численность или штат работников не сокращается. При прекращении трудового договора по данному основанию не учитываются гарантии, предоставленные законодательством для некоторых категорий работников при увольнении их по инициативе администрации.

Например, запрещение увольнения: беременных женщин; кормящих матерей; женщин, имеющих детей определенного законом возраста (кроме случаев полной ликвидации предприятия – статья 170 КЗоТ РФ); членов выборного профсоюзного органа предприятия без согласия вышестоящего комитета профсоюза – статья 235 КЗоТ РФ и т.д. Следует учитывать, что при увольнении беременных женщин ввиду окончания срочного трудового договора их трудоустройство является обязательным.

Часть 2 ст. 29 КЗоТ РФ содержит гарантии для работников при изменении подчиненности предприятия или смене собственника, или

 12

реорганизации предприятия. В этих случаях трудовые отношения работника продолжаются. Увольнение по инициативе администрации возможно, если происходит одновременно и сокращение численности или штата работников.

При смене собственника или переподчинении производства в трудовые книжки работников вносится новое наименование предприятия, учреждения, организации.

Перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность в соответствии с пунктом 5 статьи 29 КЗоТ следующее основание для прекращения трудового договора. Перевод работника с его согласия на другое предприятие возможен, если имеется письменная договоренность между руководителями нового и прежнего места работы. Не следует путать с переводом на другую работу на том же предприятии (ст. 25 КЗоТ РФ).

Перевод на том же предприятии не прекращает действия трудового договора, а лишь изменяет его содержание. Перевод же работника на другое предприятие связан с изменением одной из сторон трудового договора. Поэтому трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Переход работника на выборную должность прекращает действие прежнего трудового договора.

Увольнение по п. 6 ст. 29 КЗоТ РФ допускается в двух случаях: в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией и в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда. При переезде предприятия, учреждения, организации в другую местность (то есть другой населенный пункт) перевод работника может осуществляться только с его согласия. Если работник отказался от приглашения администрации переехать вместе с предприятием, учреждением, организацией, он увольняется по п. 6 ст. 29 КЗоТ РФ. Но не является основанием прекращения трудового договора отказ работника от перевода на работу в другую местность, если предприятие не переезжает в эту местность.

К изменениям организации производства и труда, которые могут повлечь за собой изменение существенных условий труда, относятся: изменения в технике и технологии производства (внедрение нового оборудования и пр.); совершенствование структуры управления, а также рабочих мест на основе данных аттестации. Изменения существенных условий труда могут касаться систем и размеров заработной платы, льгот, режима работы, совмещения профессий и т.п. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца до начала изменений.

По данному основанию работник увольняется, если его не

 13

устраивают новые условия труда.

Следует иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

*Расторжение трудового договора*

 *по инициативе работника*

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе работника в порядке, предусмотренном ст. 31 КЗоТ РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Заявление об увольнении должно содержать мотивы и срок увольнения. Заявление может быть подано не только в период работы, но и во время выполнения государственных и общественных обязанностей, перед уходом в отпуск, во время отпуска, во время болезни.

В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию связано с невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Отказ в увольнении по причинам не сдачи материальных ценностей, отсутствия замены и пр., работнику, у которого истек срок предупреждения, является нарушением трудовых прав граждан. Законодательством предусмотрена ответственность работодателя за задержку трудовой книжки. Статья 99 КЗоТ РФ предусматривает ответственность работодателя за задержку трудовой книжки по вине администрации. В соответствии с ней работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

*Расторжение трудового договора*

*по инициативе администрации*

1. *Ликвидация предприятия, учреждения, организации*

*сокращение численности или штата*

В настоящее время сокращение численности или штата является наиболее распространенным основанием увольнения по инициативе

 14

администрации (п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ). Порядок высвобождения работников по указанному основанию регулируется ст. 40-2 КЗоТ РФ. Высвобождение по сокращению численности или штата допускается в случаях: уменьшения объема работ в результате проведения организационно-технических мероприятий, позволяющих сократить число работающих. Сокращение производится путем ликвидации в первую очередь вакантных мест.

Факт сокращения численности или штата устанавливается: планами по труду, штатными расписаниями, приказами администрации об изменении структуры предприятия и его штатов.

Увольнение работника производится только после исключения его должности из штатного расписания. Объем работ уволенного работника должен быть обязательно перераспределен между другими работниками. В противном случае есть основания полагать, что ситуация создана администрацией искусственно, что повлечет за собой отмену приказа об увольнении и восстановление работника на работе, в случае если последний обратится в суд с иском к администрации предприятия.

Увольнение по сокращению штатов допускается с соблюдением требований ст. 34 КЗоТ РФ, устанавливающей преимущественное право на оставление на работе. Таким правом пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

– семейным – при наличии двух и более иждивенцев;

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации;

– работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;

– инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР;

– изобретателям;

– работникам из числа уволенных в запас или отставку военнослужащих сверхсрочной службы, прапорщиков, мичманов или лиц офицерского состава – по той работе, на которую они поступили впервые после увольнения с действительной военной службы;

* лицам, получившим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями

 15

* чернобыльской катастрофы,

инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой,

– участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986 - 1990 гг., а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

 На практике отдается предпочтение и лицам предпенсионного возраста.

Если при сокращении штата, численности не были соблюдены требования ст. 34 КЗоТ РФ и работник уволен без учета преимущественного права оставления на работе, то он подлежит восстановлению на работе. Для сопоставления производительности труда и квалификации изучаются самые разные документы, характеризующие трудовую деятельность работника (данные о выполнении норм выработки, служебные обязанности, сведения об образовании, опыте и т.д.). Однако сравнение допускается в пределах однородных должностей, специальностей одного структурного подразделения (бригады, отдела и т.д.).

Например, можно сравнивать квалификацию инженеров одного отдела. Администрация вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее менее квалифицированного работника (Бюллетень Верховного суда Российской Федерации, 1993, N 3, с. 6). Но если администрация этим правом не воспользовалась, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки) (Бюллетень Верховного суда Российской Федерации, 1993, N 12, с. 10).

В соответствии со ст. 40-2 КЗоТ РФ администрация обязана предложить работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации.

Администрация обязана предложить работнику, прежде всего работу по его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу. Администрацией должны предлагаться не только вакантные должности, имеющиеся в структурном подразделении, где трудится работник, но и вакантные должности, которые есть в других структурных подразделениях предприятия, являющихся частью юридического лица.

Работник имеет право на выбор нового места путем прямого обращения на другие предприятия, в учреждения, организации. Кроме того, он может обратиться в орган по трудоустройству, который

 16

оказывает услуги бесплатно.

Администрация, предлагая высвобождаемому работнику другую работу, обязана сообщить ему условия оплаты труда по новой должности и круг обязанностей. Отказ работника от предлагаемой ему работы должен быть зафиксирован в письменной форме.

Предложение нового места работы не должно быть однократным. Следует учесть ситуацию, когда высвобождаемый работник не трудоустроился на своем предприятии, но к моменту его увольнения появились вакансии, которые ему не были предложены администрацией. Увольнение при таких обстоятельствах будет являться незаконным. Иногда на вакантное место на предприятии претендуют несколько высвобождаемых работников. В этом случае право выбора работника принадлежит администрации.

Освобождаемому работнику гарантируется:

– выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

– сохраняется средняя заработная плата за период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

– сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству. Если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы. Выходное пособие выплачивается предприятием при увольнении работника. Выплата сохраняемого среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника в дни выдачи заработной платы на данном предприятии.

При реорганизации и ликвидации предприятий, учреждений, организаций за высвобождаемыми работниками на период трудоустройства (не более чем на три месяца) сохраняются средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

О предстоящем увольнении администрация обязана предупредить работника персонально под расписку не менее чем за два месяца. Персональное предупреждение и предложение другой работы производятся одновременно. В течение срока предупреждения работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Ему может быть предоставлен очередной отпуск.

При несоблюдении срока предупреждения работника об

 17

увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор (контракт) в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику в соответствии со ст. 213 КЗоТ Российской Федерации исходя из его среднего заработка.

Законодательством предусматривается ряд льгот работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций при расторжении трудового договора (контракта) в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Таким работникам:

в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации. Высвобождаемым работникам отпуска по новому месту работы предоставляются до истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы в первом рабочем году.

1. ***Несоответствие работника занимаемой должности***

Обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п. 2 ст. 33 КЗоТ РФ).

Оба обстоятельства не могут рассматриваться как виновные действия работника. Трудовой договор вследствие несоответствия работника выполняемой работе может быть расторгнут при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей; если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. Временная утрата трудоспособности не может служить основанием для увольнения работника. Несоответствие работника по состоянию здоровья должно быть подтверждено, как правило, медицинским заключением.

Недостаточная квалификация работника может выражаться в отсутствии у него необходимых знаний и навыков, исключающих

 18

возможность нормального выполнения обязанностей по конкретной должности (работе). Основанием для увольнения служат конкретные факты невыполнения или ненадлежащего выполнения работником трудовых обязанностей.

Несоответствие по квалификации может быть доказано заключением аттестационной комиссии. Ее выводы о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Отсутствие специального образования не дает оснований для увольнения работника, за исключением прямо предусмотренных законом случаев.

Увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

1. ***Систематическое неисполнение***

***работником своих обязанностей***

Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания (п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ).

Увольнение по данному основанию применяется, если у работника имеется дисциплинарное или общественное взыскание за последний рабочий год, и он вновь допустил нарушение трудовой дисциплины. Снятые досрочно или утратившие по истечении года силу дисциплинарные и общественные взыскания не могут учитываться при увольнении по п. 3 статьи 33 КЗоТ РФ.

Однако не все санкции, применяемые администрацией, относятся к дисциплинарным. Так, не являются дисциплинарными взысканиями и не учитываются при увольнении по данному основанию такие меры воздействия, как полное или частичное лишение премий, предусмотренных системой оплаты, или вознаграждения по итогам работы за год, перенесение очереди на получение жилой площади. Меры общественного взыскания принимаются трудовым коллективом. Увольнение по данному основанию возможно только в том случае, если в действиях работника имеется его вина в форме умысла или неосторожности.

1. *Прогул (в том числе отсутствие на работе более трех*

*часов в течение рабочего дня) без уважительных причин*

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в

 19

течение всего рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин более трех часов суммарно или непрерывно в течение рабочей смены вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне территории другого объекта, где работник должен был выполнять порученную работу.

Администрация может уволить работника, допустившего прогул, и за однократное нарушение независимо оттого, что у него не было до этого нарушения дисциплинарных взысканий. Уважительной ли была причина, по которой работник отсутствует на работе, определяется в каждом конкретном случае отдельно. Так, отсутствие больничного листа не может служить основанием для признания увольнения за прогул правильным, если имеются доказательства, устанавливающие, что невыход лица на работу вызван болезнью.

К прогулам относятся: самовольный уход работника в отпуск, использование дней отгула без разрешения администрации, оставление работы до истечения действия срочного трудового договора (контракта), оставление работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении трудового договора, а также до истечения двухнедельного срока предупреждения и т.п.

1. *Неявка на работу в течение четырех месяцев подряд*

*вследствие временной нетрудоспособности,*

*не считая отпуска по беременности и родам*

Длительная неявка на работу вследствие временной нетрудоспособности может служить основанием для расторжения трудового договора по инициативе администрации, если временная нетрудоспособность продолжалась свыше четырех месяцев. В этот срок не включается отпуск по беременности и родам. Согласно сложившейся практике возможность увольнения работника при неявке на работу более четырех месяцев ставится в зависимость от наличия производственной необходимости в таком увольнении. Законодательство предусматривает возможность установления более длительного срока сохранения места работы (должности) в зависимости от заболевания.

За работниками, временно утратившими трудоспособность вследствие заболевания туберкулезом, место работы сохраняется на срок до 12 месяцев. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. При этом не имеет значения, по чьей вине произошло трудовое увечье или профессиональное заболевание:

 20

предприятия или самого потерпевшего. Не может быть уволен по данному основанию работник, если он выздоровел и вышел на работу. Увольнение по п. 5 ст. 29 КЗоТ РФ может производиться, если отсутствие работника отрицательно сказывается на интересах производства. Если невыход работника на работу не нарушает нормальной деятельности на производстве, то он не может быть уволен в случае сохранения временной нетрудоспособности свыше четырех месяцев.

1. *Восстановление на работе работника,*

*ранее выполнявшего эту работу*

Увольнение по данному основанию может иметь место, когда:

– работник, ранее выполнявший эту работу, был восстановлен на прежней работе по решению суда, вышестоящего органа или по решению администрации (например, по протесту прокурора);

– работники (кроме временных и сезонных), призванные (зачисленные, определенные) на действительную военную службу, но затем уволенные в запас или в отставку, возвратились на прежнее место работы (должность), если со дня призыва прошло не более трех месяцев, не считая времени, необходимого для проезда к месту жительства:

Окончание срока полномочий по выборной должности лица, ранее выполнявшего другую работу, не может служить основанием для увольнения с этой работы работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок. Увольнение по п. 6 ст. 33 КЗоТ РФ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

1. ***Появления на работе в нетрезвом состоянии,***

***в состоянии наркотического или токсического опьянения***

Отказ работника от дачи письменного объяснения, предусмотренного #M12293 1 9003392 1265885411 7616780 1376109634 2747717279 4 3343217287 623514699 3495967569ст.136 КЗоТ#S РФ, не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. На практике такой отказ оформляется специальным актом. Нетрезвое состояние работника (токсическое, наркотическое опьянение) подтверждается как медицинским заключением, также и другими видами доказательств, в том числе актом, подписанным тремя лицами. Увольнение по п.7 #M12293 2 9003392 1265885411 24885 2658605429 3448212040 2235156812 4074074656 3464 3441288717ст.33 КЗоТ#S РФ правомерно, когда работник находился в нетрезвом состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия и после окончания рабочего дня.

#G0Увольнение за систематическое нарушение трудовой дисциплины,

 21

прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, а также увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями (пп.3, 4, 7, 8 #M12293 0 9003392 24885 2658605429 3448212040 2235156812 4074074656 3464 3441288717 432224404ст.33#S и п.1 ст.#M12293 1 9003392 7716002 3236748235 1338072967 2225 3468484671 3448212040 2235156812 4074074656254 КЗоТ#S Российской Федерации) является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

1. ***Совершения по месту работы хищения***

***(в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.***

#G0Администрация вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае совершения им по месту работы хищения государственного или общественного имущества (в том числе и мелкого), установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административных взысканий или применение мер общественного воздействия. Факт совершения работником хищения на производстве подтверждается актом изъятия, объяснением свидетелей, материалами проверки следственных органов или другими материалами.

 #G0Разрешая споры о расторжении трудового договора в связи с совершением по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества (п.8 #M12293 3 9003392 24885 2658605429 3448212040 2235156812 4074074656 3464 3441288717 432224404ст.33 КЗоТ#S Российской Федерации), суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении административного взыскания или о применении меры общественного воздействия.

Установленный месячный срок для применения такой меры

 22

дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, а в остальных случаях – со дня принятия решения об административном взыскании либо о применении меры общественного воздействия.

При разрешении споров о снятии дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе лица, уволенного по п.3 #M12293 5 9003392 24885 2658605429 3448212040 2235156812 4074074656 3464 3441288717 432224404ст.33 КЗоТ#S Российской Федерации, следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

– отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах трех часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т.п. либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня;

– отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (#M12293 0 9003392 7615835 1037076853 490805770 4 2834554320 279622032 3325399512 1037076853ст.103 КЗоТ#S Российской Федерации), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка (#M12293 1 9003392 24259 945167113 4 2606118509 3448212040 2235156812 4074074656 3883936241ст.15 КЗоТ#S Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п.6 #M12293 2 9003392 24577 1970093959 3468484671 3448212040 2235156812 4074074656 3488022480 3468484671ст.29 КЗоТ#S Российской Федерации с соблюдением порядка, предусмотренного ч.3 #M12293 3 9003392 24573 3446910788 2822 1154230900 1570175339 4189914629 310560451 4148126341ст.25#S того же Кодекса;

– отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

По инициативе администрации работник может быть уволен:

* в связи с утратой доверия (п.2 #M12293 0 9003392 7716002 3236748235 1338072967 2225 3468484671 3448212040 2235156812 4074074656ст.254 КЗоТ#S Российской Федерации), следует иметь в виду, что по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают администрации

 23

* основание для утраты доверия к ним;

– в связи с совершением работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.3 #M12293 1 9003392 7716002 3236748235 1338072967 2225 3468484671 3448212040 2235156812 4074074656ст.254 КЗоТ#S Российской Федерации), судам следует исходить из того, что по такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.#G0#G0

В силу #M12293 3 9003392 7716002 3236748235 1338072967 2225 3468484671 3448212040 2235156812 4074074656ст.254 КЗоТ#S Российской Федерации ***прекращение трудового договора (контракта) возможно в случаях нарушения установленных правил приема на работу в государственные и муниципальные предприятия, учреждения и организации.***

К таким случаям, в частности, относятся:

– прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока;

– прием на работу, связанную с материальной ответственностью лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена;

– прием на работу служащих, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью, одного из них другому, кроме случаев, когда согласно действующему законодательству наличие близкого родства или свойства не является препятствием к заключению трудового договора (контракта).

Поскольку прекращение трудового договора (контракта) по указанным основаниям производится не по инициативе администрации, гарантии, в том числе дополнительные, установленные для работников при их увольнении по инициативе администрации, в случаях, перечисленных в данном пункте, не применяются.

Следует иметь в виду также, что по общему правилу, установленному #M12293 0 9003392 1265885411 81 272916088 4148126341 1759574114 10 3325399517 673729981ст.5 КЗоТ#S Российской Федерации, в трудовых договорах (контрактах) не могут устанавливаться дополнительные условия для прекращения трудового договора (контракта) по сравнению с законом. Единственное исключение предусмотрено п.4 ч.1 #M12293 1 9003392 7716002 3236748235 1338072967 2225 3468484671 3448212040 2235156812 4074074656ст.254 КЗоТ#S

 24

Российской Федерации (в редакции Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 года) для трудовых договоров (контрактов), заключаемых с руководителями предприятий.

***Задача.***

Рострудинспекцией в процессе проверки различных предприятий и организаций были выявлены следующие факты :

а) в райбольнице работают супруги Аносовы : он главный врач, она врач анестезиолог ;

б) на заводе «Микрон» работает семья Андреевых : муж- главный инженер, жена – главный бухгалтер, сын – начальник планового отдела, дочь – секретарь директора;

в) на автобазе Гущина работает учетчицей, а ее муж и сын занимают должности водителей грузовых автомашин ;

г) в школе № 8 директором работает Щербакова, а ее муж – преподаватель истории ;

д) в столовой заведует Лапин, а его сестра работает поваром, ее муж – бухгалтер этой же столовой.

Определите правомерность совместной работы родственников и свойственников.

Каким нормативным актом регламентируется совместная работа указанных лиц ?

Какие установлены при этом ограничения в их трудовой деятельности ?

Ст. 20 КЗоТ . ***Ограничение совместной службы родственников.***

 *Запрещается совместная служба на одном и том же государственном или муниципальном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве ( родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители, и дети супругов ), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.*

*В необходимых случаях исключения из этого правила могут устанавливаться Советом Министров Российской Федерации.*

 25

а) совместная работа в райбольнице супругов Аносовых, не смотря на непосредственную подчиненность одного другому - правомерна. Правомерность их совместной работы установлена исключением из правила об ограничении совместной службы родственников, предусмотренного ст.20 КЗоТ – постановлением Совета Министров РСФСР « Об изъятиях из правила об ограничении совместной службы родственников» от 21.08.72 г. с изменениями и дополнениями от 23.10.72 г.,23.03.73 г.,10.05.73 г.,12.10.81 г.,31.05.91.,11.10.93. г. В утвержденный постановлением перечень включены , в частности :

* врачи лечебно-профилактических и санитарно-профилактических учреждений здравоохранения, при этом ограничения в их трудовой деятельности не установлены.

б) совместная работа на заводе «Микрон» мужа- главного инженера, жены- главного бухгалтера и их дочери- секретаря директора правомерна, т.к. они занимают должности непосредственно не подчиненные и не подконтрольные друг другу. Совместная работа мужа- главного инженера, жены- главного бухгалтера и их сына- начальника планового отдела неправомерна, т.к. должность начальника отдела- непосредственно подчинена или подконтрольна должности главного инженера или главного бухгалтера (например составление и планирование смет и их финансовая отчетность, планирование технических заданий с их утверждением главным инженером и т.д.). В данном примере нарушена ст. 20 КЗоТ об ограничении совместной службы родственников. Совместная работа брата- начальника планового отдела и сестры- секретаря директора правомерна , т.к. они занимают должности не подконтрольные и непосредственно не подчиненные друг другу. Лица принятые с нарушением ст.20 КЗоТ установленных правил об ограничении совместной службы родственников, подлежат увольнению с нее согласно ч . II ст.254 КЗоТ и ФЗ “Об основах государственной службы Российской Федерации” от 31.07.1995 г.. п.44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 г. Ограничением в соместной трудовой деятельности семьи Андреевых на одном государственном или муниципальном предприятии служит то, что они могут занимать только те должности, которые непосредственно не починены и не подконтрольны друг другу.

в) совместная работа на автобазе учетчицы Гущиной ее мужа и сына – водителей грузовых автомашин неправомерна. Неправомерность их совмесной работы установлена ст.20 КзоТ , т .к. муж и сын подконтрольны Гущиной (учет горюче-смазочных материалов,

 26

автозапчасти и т.д.) и находятся с Гущиной в близком родстве. Совместная же работа отца и сына Гущиных правомерна т. к. они друг другу не подконтрольны и непосредсвенно друг другу не подчинены. Лицо или лица принятые на службу с нарушением (ст. 20 КЗоТ) установленных правил об ограничении совместной службы родственников, подлежит увольнению с нее согласно ч . II ст.254 КЗоТ и ФЗ “Об основах государственной службы Российской Федерации” от 31.07.1995 г., п.44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 г. Ограничением в совместной трудовой деятельности Гущиной и Гущиных может служить служить то, что на данной автобазе они могут работать на тех же должностях, но в разных структурных подразделениях ( например автоколоннах, при условии отчетности водителей только перед учетчиком своей автоколонны) с целью исключить подконтрольность одних другим.

г) совместная работа супругов Щербаковых в школе № 8, не смотря на непосредственную подчиненность одного из них другому - правомерна. Правомерность их совместной работы установлена исключением из правила об ограничении совместной службы родственников, предусмотренного ст.20 КЗоТ – постановлением Совета Министров РСФСР « Об изъятиях из правила об ограничении совместной службы родственников» от 21.08.72 г. с изменениями и дополнениями от 23.10.72 г.,23.03.73 г.,10.05.73 г.,12.10.81 г.,31.05.91.,11.10.93. г. В утвержденный постановлением перечень включены , в частности :

* педагогические работники, преподаватели во всех учебных и воспитательных учреждениях , при этом ограничения в их трудовой деятельности не установлены.

д) совместная работа заведующего столовой Лапина, его сестры – повара данной столовой и мужа сестры – бухгалтера этой же столовой неправомерна, (при условии что столовая не является организацией общественного питания потребительской кооперации и при условии что столовая находится в городе). Неправомерность их совместной работы установлена ст . 20 КЗоТ ,т.к. сестра – повар подконтрольна и непосредственно подчинена заведующему Лапину и мужу – бухгалтеру данной столовой , муж- бухгалтер непосредственно подчинен и подконтролен заведующему Лапину, при этом они все находятся в близком родстве или свойстве. Лица принятые на службу с нарушением

нарушением (ст. 20 КЗоТ) установленных правил об ограничении совместной службы родственников, подлежит увольнению с нее

 27

согласно ч . II ст.254 КЗоТ и ФЗ “Об основах государственной службы Российской Федерации” от 31.07.1995 г., п.44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 г.

 Исключение из правила об ограничении совместной службы родственников, предусмотренного ст.20 КЗоТ установлено постановлением Совета Министров РСФСР « Об изъятиях из правила об ограничении совместной службы родственников» от 21.08.72 г. с изменениями и дополнениями от 23.10.72 г.,23.03.73 г.,10.05.73 г.,12.10.81 г.,31.05.91.,11.10.93. г. только для работников организаций розничной торговли и общественного питания потребительской кооперации , работающих в сельской местности.

 28

Список литературы.

1. Кодекс Законов о труде РФ. С постатейными материалами и судебной практикой. Ред. Д.Диянов . М.”Менеджер” 1997 г.

2. Комментарий к Кодексу Законов о труде РФ. Ред. Ю.П.Орловс- кий М. “Юрист” 2000 г.

3. Трудовое право. Конспект лекций. В.Н. Толкунова. М.”Белые альвы” 1998 г.

4.Современный трудовой договор (контракт).Акопова Е.М. -М., 1997.

5. Трудовой договор. Комментарии КЗоТ. Практические рекомендации. Пустозерова В.М.-М: 1996 г.

 6. Трудовой договор. А.З.Ваксян, 1998.

7. Договор найма труда в России. Санников Л.В. М.1999 г.

8. Трудовой договор (контракт) // Хозяйство и право Глазырин В. 1993 г.