Министерство образования Российской Федерации

Волгоградский государственный технический университет

Кафедра политологии

# **Старый и новый КЗоТ**

Выполнила: студентка

группы ИВТ-463

Плешакова О.В.

Проверила: Белоусова А.С.

Волгоград 2003

С 1 февраля 2002 года вступил в действие новый Трудовой кодекс Российской Федерации. Данный свод законов о труде предусматривает определенные права и обязанности сторон трудового договора (работодателя и работника).

Старый КЗоТ, который принимался в совершенно другое время (1971 г.), объективно не может регулировать сегодняшние трудовые взаимоотношения. В нем даже не предусматривается частное предпринимательство, которое прочно вошло в нашу жизнь. В результате часть населения вообще не может защищать свои права, поскольку для этого не создано юридической базы. Новый Кодекс законов о труде разрабатывался для регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики – и это главное его отличие от старого КЗоТа. Нормы старого КЗоТа формулировались с учетом их применения в условиях государственного предприятия. Но времена меняются, из года в год растет частный сектор экономики, для которого многие положения КЗоТа 1971 г. непригодны.

От старого Кодекса новый закон о труде отличается довольно сильно. Изменения коснулись и порядка увольнения, и выплаты заработной платы, и предоставления отпуска, и прохождения испытательного срока.

В кодексе изменилось отношение к труду в целом. Если раньше труд был обязанностью, то теперь - это дело каждого человека в отдельности, работать ему или нет. Все статьи кодекса ориентированны на это определение.

По новому КЗОТу, *минимальная заработная плата* не может быть ниже прожиточного минимума (в размер минимальной зарплаты не должны включать «доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты»). Работодатели обязуются выплачивать зарплату вовремя, закон определяет срок выплаты зарплаты. Теперь она должна выплачиваться не реже одного раза в полмесяца. В том случае, если выплаты задерживаются на 15 дней, работник получает законное право не трудиться — до тех пор пока ему не заплатят. Кроме того, за каждый день задержки заработной платы, работодателей будут штрафовать (пени составят 1/300 от ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки).

Также введены ограничения на *продолжительность сверхурочных работ* (не более 120 часов в год) и трудовой недели (40 часов для основной категории работников, 36 часов – для лиц, не достигших 18-летнего возраста). Работа сверхурочно оплачивается двойным тарифом, и сверхурочных может быть не больше 4 часов в день, да и то с письменного разрешения работника.



Служащие, которые хотят повысить образование по профилю, получают право на *оплачиваемый отпуск* на время учебы. Обычный же отпуск увеличили до 28 дней и разрешили брать его через полгода после поступления на работу. Кроме того в году появился еще один выходной – 23 февраля, который депутаты объявили праздничным нерабочим днем.

Вызвавшие столько споров *срочные договора* заключаются с теми, кто замещает, работает временно, выполняет сезонные работы или занимает выборную должность. Также срочный договор может заключаться с работниками небольших фирм (численностью до 50 человек) или сотрудниками торговых организаций (до 30 человек).

Как и в старом кодексе, в новом есть статьи об *испытательном сроке*, которые предусматривают упрощенный порядок увольнения проходящих его сотрудников. В ст. 71 написано, что работника достаточно за 3 дня известить о том, что он не подходит к занимаемой должности. И после этого его можно уволить, не согласовывая это ни с профсоюзными органами и ни с кем другим. Но такое извещение должно быть, во-первых, мотивировано, а во-вторых, доведено до сведения работника до окончания срока испытания.  
Что же касается "новобранцев", то с ними, как с лицами, окончившими среднее или высшее учебное заведение и поступающими на работу впервые, установление испытательного срока законом не допускается. Конечно, теоретически возможна ситуация, при которой работодатель дает объявление в газету о том, что набираются продавцы с испытательным сроком 3 месяца. А затем за 4 дня до истечения этих трех месяцев объявляет, что они не подходят ему, и в упрощенном порядке всех увольняет. Новый кодекс не предусматривает оплаты в меньшем размере в период испытательного срока. Это должно быть оговорено в трудовом контракте. Но если работодатель собирается поступить таким образом, то он должен мотивировать, по каким именно причинам ему работник не подошел. И тот вправе обжаловать его решение через суд.

Статья 155 предусматривает 3 случая *невыполнения норм труда*: по вине работодателя; по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от работника; по вине работника. В первом случае кодекс защищает интересы работника, и тот получает заработную плату за фактически отработанное время (начисленную по среднему), и при этом не важно, выполнил он свои обязанности или нет. (Допустим, речь идет о слесаре, который пришел к станку, а станок не работает, потому что Энерго отключило свет за неуплату.) Во втором случае (предположим, предприятие сгорело, и станок просто физически отсутствует) за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки и оклад. Можно даже не приходить на работу, пока станок не восстановят. И, наконец, в третьем случае оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы, который может быть предусмотрен должностной инструкцией или какими-то нормами труда. Скажем, при определенных условиях слесарь на таком-то станке должен точить по 8 деталей в час. Вообще говоря, выражение "объем работы" относится скорее к производственной сфере, потому что работу экономиста, бухгалтера или аудитора нельзя таким вот образом измерить: в результате их труда не получается каких-то материальных вещей.

Увольнять в некоторых случаях можно без учета мнения профсоюзов (вообще, роль профсоюзов по сравнению со старым КЗОТом значительно уменьшилась). Основания для *увольнения* предусмотрены в главе 13-й кодекса. Есть ряд новых случаев увольнения по инициативе работодателя, и практически все те, которые были в старом КЗоТе, остались - ликвидация, сокращение, несоответствие работника занимаемой должности, состояние здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточная квалификация и пр. Появилось новое основание - смена собственника имущества организации, которая может быть применена в отношении ее руководителя, заместителя и главного бухгалтера. Хотя "смена собственника имущества организации" - это формулировка достаточно непонятная, потому что в акционерных обществах происходит смена не имущества, а акций. И как эта статья применяется на практике сказать сложно.

Порядок увольнения по инициативе администрации четко определен ст. 81. Она устанавливает 14 оснований для такого увольнения. Большинство из этих оснований "перекочевало" из старого КЗоТа. В п. 6 ст. 81 говорится об однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей, когда его можно уволить даже без объявления до этого момента дисциплинарного взыскания. За прогул, например. Под прогулом понимается отсутствие человека на рабочем месте без уважительной причины в течение более чем 4 часов подряд. Кстати, в старом кодексе было 3 часа. В подпункте "в" того же пункта говорится о разглашении охраняемой законом тайны как основании для увольнения. По статье 26 закона "О банках и банковской деятельности", которым охраняется банковская тайна, ее разглашение является "железным" основанием для увольнения (естественно, при условии доказанности факта). Еще одним основанием для увольнения может стать появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Но чтобы потом доказать, что человек действительно находился в этом состоянии, его надо тут же освидетельствовать, вызвав бригаду медицинских работников. То есть если в некой организации директор встретит в коридоре пьяного юриста и напишет приказ о его увольнении, то юрист на следующий день, протрезвев, вполне может пойти в суд и попытаться восстановиться на работе.

Все конфликтные ситуации, связанные с нарушением кодекса, теперь будет рассматривать комиссии по трудовым спорам.

Однако профсоюзные объединения считают, что «нынешний Кодекс в значительно меньшей степени защищает права каждого конкретного рабочего человека, нежели прежний. Конечно, старый Кодекс можно критиковать за несоответствие некоторым реалиям современной действительности, но это не повод для того, чтобы отказываться от всего полезного и здравого, что в нем содержалось. А в новом Кодексе принято за данность то, чего, по сути, еще нет в природе и неизвестно, когда будет. Нет социально-правовых отношений, которые заявлены в новом Кодексе. Нет законодательства, которое призвано защищать интересы трудящихся. Нет социальных стандартов, которые существуют в развитых странах и т.д. Так что работа по новому КЗОТу повлечет за собой множество проблем. К сожалению, он опирается исключительно на идею повышения самостоятельности работодателя, расширения его полномочий и ослабления зависимости от государства.»

Наибольшее неодобрение получили следующие пункты нового кодекса по сравнению со старым:

1) ликвидация 8-часового рабочего дня и разрешение хозяевам переводить людей на работу по 12-ть часов (ст. 105).

Если по старому кодексу сверхурочные работы разрешались лишь в исключительных случаях, например, в случаях стихийного бедствия и серьезных аварий, то в новом Трудовом  кодексе с согласия работника (!!!) предоставляется администрациям предприятий право хоть ежедневно отправлять людей на сверхурочные работы без всяких исключений для женщин с детьми, подростков, вечерников.

Отпуска без сохранения зарплаты (более 7 дней) не включаются ни в трудовой стаж, ни в период, предназначенный для исчисления отпусков (ст. 121).

2) переход на срочные контракты. Ст. 61 нового кодекса позволяет заключать срочные контракты практически с любым работником, так как предполагает работодателю ссылаться на необходимость срочности ввиду "временного расширения производства или объема выполняемых работ" и бесконечно продлевать контракты, постоянно держа работников на "крючке". По старому КЗоТ при истечении срочного контракта и при продолжении работы работник переходит на бессрочный договор.

3) ухудшение условий труда. Не выдается спецодежда работникам, занятых в условиях особого температурного режима (ст. 201), прекращается выдача бесплатного мыля и газированной воды, правила охраны труда уже не согласовываются с профсоюзом. Договора о полной имущественной ответственности отдельных работников и целых коллективов уже не согласовываются с профсоюзом, как требовало старое законодательство (ст. 223).

Разрешается широкомасштабное использование женского труда в ночных сменах, направление в командировки женщин с малолетними детьми (ст. 252). Оплачиваемый отпуск по уходу за новорожденным ребенком сокращается с трех лет до полутора (ст. 249). Беременных женщин, подростков и женщин с малолетними детьми разрешается привлекать к работе а ночное время (ст. 103).

4) по новому Кодексу забастовка законна лишь в том случае, если за ее проведение проголосовало более 50% всего коллектива (ст. 390).

5) изменения условий найма и увольнения. Указывается, что хозяин может уволить человека "в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношении". Под этим работодатель может подразумевать и изменение процентной ставки Центробанка и дефолт, и финансовые трудности фирмы (ст. 84). Фактически такая запись означает полный произвол администраций и возможность в любой момент вышвырнуть на улицу любого человека, проявившего недовольство условиями труда.

Полностью лишаются всех законных прав работники, нанимаемые "физическими лицами", т.е. отдельными предпринимателями. Контракты с ними могут предусматривать любые условия, которые выставляет хозяин, без всяких ограничений (ст. 281).

6) лишение профсоюзов основных прав, в том числе права препятствовать увольнениям и снижению зарплаты; Изъята ст. З7 старого КЗоТ РФ, в соответствии с которой по требованию профсоюза работодатель обязан уволить своего представителя, в том числе и директора предприятия, в случае нарушения прав работников и профсоюзов. Согласно новой ст. 37 можно уволить членов комиссии по заключениюколдоговора прямо в период переговоров, представляющих интересы работников.

Трудовой распорядок уже не согласуется с профсоюзом (ст. 92). Порядок выплаты премии и иных поощрений уже не согласуется с профсоюзом (ст. 93). Графики сменности и перевод; из одной смены в другую уже не согласовываются с профсоюзом (ст. 109). Очередность предоставления отпусков также не согласовывается с профсоюзом (ст. 127). Замена отпуска компенсацией также не согласовывается с профсоюзом (ст. 128). Снижение зарплаты и изменение тарифов также уже не согласовываются с профсоюзами (ст. 141). Пересмотр норм труда уже не согласуется с профсоюзом (ст. 157). Из 10-ти статей XV главы КЗоТ, расшифровывающей права профсоюзов, осталось лишь четыре. Профсоюз теряет права на предоставление ему помещения, средств связи, проверку правильности расчетов по зарплате. Исключается ст. 227 КЗоТ, предоставляющая работникам право участвовать в управлении предприятием.

7) ведение картотек о работниках. Целый раздел нового Трудового Кодекса посвящен праву директората создавать банки данных в отношении своих работников, включая сведения об их частной жизни, политических взглядах и профсоюзной деятельности (ст. 87).

Вместе с тем, многие пункты прописаны неясно и нуждаются в уточнениях и корректировке. Так, например, в одном из пунктов написано, что минимальная заработная плата должна быть не ниже уровня прожиточного минимума, и в профсоюзы уже посыпались вопросы от работников, а особенно работников социальной сферы, которые о таких зарплатах могут только мечтать. Обеспечить такие зарплаты ни область, ни город не могут, таким образом, получается, что закон не работает. Кроме того, по мнению профсоюзов, надо добиваться уточнения статей, где упоминаются представители работников. Если в старом Кодексе работников однозначно представлял профсоюз, то теперь упоминаются некие "иные представители работников", однако что это за представители и каковы их функции, не уточняется. Между тем, в дальнейшем эта тонкость может создать серьезные неувязки.

Само построение Кодекса также не очень удобно: очень широко применяется технология так называемых "отсылочных" пунктов, которые ссылаются на какие-либо документы и нормативные акты, таким образом, значительно усложняется практическое использование Кодекса: чтобы его применять, надо изучить и знать огромное количество документов. Новый КЗоТ написан и принят для хорошо развитого демократического государства, и ни наши работодатели, ни наши работники пока не готовы с ним работать.