

Лекция 2. Основные положения трудового законодательства

2.1 Порядок оформления трудовых отношений, содержание трудового договора. Права и обязанности работник и работодателя.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 октября 1994 г.

Трудовой договор

Трудовой договор - есть соглашение между работодателем и работником, по которому **работодатель обязуется:**

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор следует отличать от других договоров о труде (**договоры подряда, поручения, авторского договора и т.п.**), которые регулируются гражданским законодательством. По гражданско-правовому договору гражданин осуществляет свои гражданские права по своей воле и в своих интересах. При этом:

- выполняет трудовой заказ в удобное для себя время, не подчиняясь трудовому распорядку организации;

- выполняет конкретную работу, порученную заказчиком;
- связан только конечным сроком выполнения заказа.

Сторонами трудового договора являются **работодатель и работник**.
Содержание трудового договора. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя-физического лица);
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Обязательные условия (ст. 57 ТК РФ). Обязательные условия должны содержаться в любом трудовом договоре. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках.

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Если при заключении трудового договора в него **не были включены** какие-либо **сведения и (или) условия** из вышеперечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом **недостающие сведения** вносятся непосредственно в текст трудового договора, а **недостающие условия** определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. **Дополнительные условия** (ст. 57 ТК РФ). В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Дополнительные условия не являются обязательными для включения в трудовой договор. Примерный перечень дополнительных условий:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством.

Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Приказ (распоряжение) работодателя объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В некоторых случаях при заключении трудового договора **необходимо пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование)**, например:

- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, связанным с движением транспортных средств;
- работникам предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли и др.

Изменение трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. **Перевод на другую работу** - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. **Перевод допускается только с письменного согласия работника. Требуется письменное согласие работника или его письменная просьба** для осуществления перевода работника на постоянную работу к другому работодателю. Не требуется согласия работника при перемещении его у того же работодателя:

- на другое рабочее место;
- в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности;
- поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72' ТК РФ). Временный перевод на другую работу (ст. 72 ТК РФ). Работник может быть **временно переведен**:

- на другую работу у того же работодателя **на срок до 1 года** (по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме);
- в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу.

Без своего согласия работник может быть переведен на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае:

- катастрофы природного и техногенного характера;
- пожара;
- наводнения;
- голода;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии

для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий; допускается также в случаях:

- простоя (временной приостановки работы);
- необходимости предотвращения уничтожения или порчи;
- замещения временно отсутствующего работника, если все выше перечисленное вызвано чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. **Оплата труда** работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. **Работодатель обязан** перевести на другую имеющуюся у работодателя работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, на срок до 4-х месяцев, с его письменного согласия. Работодатель обязан отстранить работника на весь срок, указанный в медицинском заключении с сохранением места работы, если работник отказывается от перевода или соответствующая работа отсутствует, при этом заработная плата работнику не начисляется. Допускается изменение по инициативе работодателя условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) в случаях, когда условия договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 Ж РФ). Эти изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями. При

смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор:

- с руководителем организации;
- его заместителями;
- главным бухгалтером.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до 2-х месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

Виды трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор (ст. 58 ТК РФ) заключается в случаях:

Когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Например:

- на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника и т.п.;
- По соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Например:
 - с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
 - с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
 - для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии и т.п.

Срочный трудовой договор заключается:

- с руководителями,
- заместителями руководителей,
- главными бухгалтерами организаций

независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. (Полный перечень см. ч. III, раздел III, ст.59 ТК РФ) Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, **считается заключенным на**

неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). **Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.** Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право **аннулировать** трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается **незаключенным**. **С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.** Срок действия этого договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены **процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации** (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое) (ч. IV, гл. 43, ст. 275 ТК РФ). Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя **только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)** (ст. 276 ТК РФ). Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции по надзору и контролю в данной организации. В случае **прекращения** трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ). Руководитель организации имеет право **досрочно расторгнуть** трудовой договор, **предупредив об этом работодателя** (собственника имущества организации, его представителя) **в письменной форме не позднее чем за один месяц.**

Трудовой договор о работе по совместительству

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. **Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.** В трудовом договоре обязательно надо указывать, что работа является совместительством. **Не допускается работа по совместительству:**

- лиц в возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями и в других случаях, установленных федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день (ст. 284 ТК РФ). В дни, когда по основному месту работы работник **свободен от исполнения трудовых обязанностей**, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Продолжительность работы по совместительству может увеличиваться для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей (ст. 350 ТК РФ). Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплачиваемый отпуск предоставляется лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству:

- работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом;
- продолжительность отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Прекращен трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

Прекращение трудового договора

В ст. 77 ТК РФ перечислены общие основания для прекращения трудового договора. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон;

2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
11. нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Прекращение срочного трудового договора. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона). **Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (ст. 80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении:

- по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут;
- работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. **Работник имеет право** по истечении срока предупреждения об увольнении прекратить работу. Работодатель обязан в последний день работы:

- выдать работнику трудовую книжку;
- другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника;
- произвести с работником окончательный расчет.

Действие трудового договора продолжается если:

- по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
Исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя содержится в ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
 2. сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
 3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула;
 - появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны;
 - совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Трудовым договором определяются:

- сроки предупреждения об увольнении;
- размеры выходного пособия;
- размеры других компенсационных выплат (ст. 307 ТК РФ).

Работодатель - физическое лицо **обязан** зарегистрировать факт прекращения трудового договора в органе местного самоуправления. **Работодатель обязан** при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров сообщить об этом в письменной форме органу первичной профсоюзной организации: не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от **воли сторон** (ст. 83 ТК РФ):

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
3. неизбрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

6. смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
8. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
9. истечение срока действия, приостановление действия на срок более 2-х месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия и др.), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
10. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

По пунктам 2,8,9 или 10 прекращение трудового договора допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Для некоторых категорий работников предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора:

- трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (гл. 44, ст. 288 ТК РФ);
- трудовой договор с педагогическим работником может быть прекращен в случае:
- повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности;
- неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (гл. 52, ст. 336 ТК РФ).

1.2 Коллективный договор, разрешение разногласий, ответственность сторон

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Принят 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ.
4. Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны:

- подписать коллективный договор на согласованных условиях;
- одновременно составить протокол разногласий в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Коллективный договор может заключаться в:

- организации в целом;
- ее филиалах;
- представительствах;
- иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя подразделения, а правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;

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

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами. **Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания.** Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации - на всех работников соответствующего подразделения. **Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:**

- изменения наименования организации,
- реорганизации организации в форме преобразования,
- расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- коллективным договором.

Соглашение

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений. Соглашение заключается между **полномочными представителями** работников и работодателей на:

- федеральном,
- межрегиональном,
- региональном,
- отраслевом (межотраслевом),
- территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Соглашение, в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, может быть:

- генеральное - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;
- межрегиональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений — на — уровне двух и более субъектов Российской Федерации;
- региональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации;
- отраслевое (межотраслевое) - определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).

- территориальное — устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Соглашение подписывается представителями сторон. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз **продлить** действие соглашения **на срок не более трех лет**. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников. По предложению сторон отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Уведомительная регистрация

Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). **Вступление в силу коллективного договора, соглашения не зависит от факта их уведомительной регистрации. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:**

- сторонами социального партнерства;
- их представителями;
- соответствующими органами по труду.

2.1 Дисциплина труда трудовой распорядок. Рабочее время и время отдыха

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона РФ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).
3. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

Рабочее время

Основные нормы рабочего времени и времени отдыха регламентируются **Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ)**.

- **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен **исполнять трудовые обязанности**, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- **Нормальная** продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
- **Работодатель обязан** вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- **не более 24** часов в неделю - в возрасте до 16 лет;
- **не более 35** часов в неделю -
 - в возрасте от 16 до 18 лет;
 - являющихся инвалидами I или II группы;
- **не более 36** часов в неделю - занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*. *Список работ с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда разрабатывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом

мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, **не может превышать половины норм** для лиц соответствующего возраста. Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников:

- педагогических;
- медицинских и др. (ст. 92 ТК РФ).

Сокращение продолжительности рабочего времени не влечет уменьшение заработной платы.

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ). **Работодатель обязан** устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению:

- **беременной женщины;**
- **одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);**
- **лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заявлением, выданным в установленном порядке.**

Оплата труда работника в этом случае будет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени **не влечет для работников каких-либо ограничений:**

- продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы

Продолжительность **ежедневной работы (смены)** не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
- в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой,

- в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов;
- для инвалидов, - в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать -
 - при 36-часовой рабочей недели - 8 часов;
 - при 30-часовой недели и менее - 6 часов.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. **Сокращается** на один час продолжительность работы (смены) в ночное время без последующей отработки. **Не сокращается** продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:

- которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время **уравнивается** с продолжительностью работы в дневное время в следующих случаях:

- когда это необходимо по условиям труда;
- на сменных работах при шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

Не допускаются к работам в ночное время:

- беременные женщины;
- работники до 18 лет, за исключение лиц участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

Могут привлекаться к работам в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей до 5 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в **повышенном размере** по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Минимальные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
- трудовым договором.