

Основные положения законодательства Российской Федерации о труде

Для размещения на сайте организации согласно Приказа Минтруда России № 894 от 17 декабря 2021 г.

1. Законодательство Российской Федерации о труде (Конституция Российской Федерации, Кодекс законов о труде Российской Федерации, другие правовые акты трудового законодательства).

Направленность и основное содержание законодательных актов Российской Федерации (РФ) о труде исходят из соответствующих статей Конституции РФ. Так, в ст.7 провозглашается, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Ст.37 п.3. Конституции РФ гарантирует, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих 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, а также право на защиту от безработицы.

Законодательство РФ о труде состоит из Кодекса законов о труде (КЗоТ) Российской Федерации, который регулирует трудовые отношения всех работников, и иных актов трудового законодательства РФ и республик в составе РФ. На территории РФ до принятия соответствующих законодательных актов применяются нормы бывшего Союза ССР в части, не противоречащей конституции и законодательству РФ, а также международным соглашениям (договорам) с участием РФ (ст.4 КЗоТ).

В настоящее время КЗоТ РФ регулирует трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору (контракту) не зависимо от его формы и содержания, включая тех, которые состоят в отношениях, связанных с членством и участием в собственности (работающие члены акционерных обществ, товариществ, члены трудовых коллективов арендных предприятий и т.д.).

Ответственность за нарушение законодательства о труде и законодательства об охране труда предусматривается Кодексом РФ об административных правонарушениях. В статье 41 настоящего Кодекса указано: "Нарушение должностным лицом предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности законодательства Российской Федерации о труде и законодательства Российской Федерации об охране труда - влечет наложение штрафа..." Рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьей 41, и наложение административных взысканий входит в обязанности Государственной инспекции труда (ст.210).

2. Порядок оформления трудовых отношений. Содержание трудового договора (контракта)

Порядок оформления трудовых отношений и содержание трудового договора регламентируются КЗоТ РФ и постановлением Минтруда РФ "Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора и его примерной формы" от 14 июля 1993 г. N 135.

При заключении трудового договора (контракта) администрация должна сообщить работнику достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по защите от вредных или опасных производственных факторов.

В самом трудовом договоре (контракте) должны указываться достоверные характеристики условий труда, а также компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда.

Следует иметь в виду, что работник может отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом) без каких-либо последствий для него: то есть администрация в данном случае не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст.29 КЗОТ реорганизация, изменение организационно-правовой формы или смена собственника не могут быть основанием для прекращения трудового договора (контракта) с работником, желающим продолжить работу. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт) по собственному желанию, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.31 КЗОТ). Контракт может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, нарушения администрацией условий договора (контракта) и по другим уважительным причинам (ст.32 КЗОТ).

Трудовой договор (контракт), как правило, заключается в письменной форме. Трудовые договоры (контракты) заключаются (ст.17 КЗоТ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5-ти лет;
- на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, интересов работника и др.

Работодатель может установить испытательный срок нанимаемому работнику и при неудовлетворительных результатах испытания расторгнуть трудовой договор (контракт) без согласования с выборным профсоюзным органом предприятия.

Согласно рекомендациям по примерному содержанию раздела обязательств работодателя и работника по условиям и охране труда в трудовом договоре (контракте) (письмо Минтруда России от 23 января 1996 года №38-11), работодатель в каждом трудовом договоре (контракте) должен указать, соответствует ли предлагаемое работнику рабочее место требованиям безопасности труда по результатам аттестации. При условиях труда, не соответствующих требованиям безопасности, в договоре (контракте) указываются фактические и допустимые уровни воздействия на работающего вредных (опасных) производственных факторов.

Работодатель в договоре (контракте) должен гарантировать права работника на охрану труда и отразить свои обязательства по их обеспечению.

3. Основные трудовые права и обязанности работников. Гарантии реализации права граждан на труд.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации - России, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Основные трудовые права и обязанности работника изложены в ст.2 КЗоТ РФ. Принудительный труд запрещен. Каждый работник имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;
- на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;- на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ,

предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

- на объединение в профессиональные союзы;

- на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

- на судебную защиту своих трудовых прав.

Государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации:

- свободу выбора вида занятости, в том числе работу с различными режимами труда;

- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны федеральной службы занятости;

- предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений;

- бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

- компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;

- возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;

- правовую защиту от необоснованного увольнения.

В свою очередь работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования техники безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.

Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации;

- выполнять установленные нормы труда.

4. Трудовая дисциплина. Правила внутреннего трудового распорядка. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Поощрения работников.

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

Трудовой распорядок на предприятиях утверждается общим собранием (конференцией) работников предприятия по представлению администрации (КЗоТ, ст.130). При составлении правил следует пользоваться Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций (утв. Госкомтрудом СССР, Постановление от 20.07.84 г. N 213).

Типовые правила содержат общие для всех предприятий (независимо от ведомственной принадлежности) положения и не отражают специфики отдельных отраслей народного хозяйства. Министерства и ведомства на их основе по согласованию с соответствующими центральными (республиканскими) комитетами профессиональных союзов издают отраслевые правила внутреннего трудового распорядка, а трудовые коллективы утверждают по представлению администрации и профсоюзного комитета правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы данного предприятия.

Правила внутреннего трудового распорядка включают в себя следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок приема и увольнения рабочих и служащих.
3. Основные обязанности рабочих и служащих.
4. Основные обязанности администрации.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка должны составляться с учетом действующих законодательных актов. Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) увольнение.

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

5. Рабочее время. Время отдыха. Продолжительность и виды рабочего дня установлены Кзот РФ.

1. Нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.42).

2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.43):

а) для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет - 24 часа в неделю;

б) для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

3. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. При шестидневной (ст.46):

а) при недельной норме 40 часов - не более 7 часов в день; б) при недельной норме 36 часов - 6 часов в день;

в) при недельной норме 24 часа - 4 часа в день.

4. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней сокращается на 1 час (ст.47), кроме работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час. Допускается по условиям производства дневная продолжительность при шестидневной рабочей неделе (ст.48).

6. Неполное рабочее время может устанавливаться по согласованию между рабочими, служащими и администрацией. Оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст.49).

7. Сверхурочные работы могут производиться администрацией в исключительных случаях по согласованию с профкомом. Их продолжительность не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год (ст.56).

8. Суммированный учет рабочего времени может вводиться на определенный период, но так, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленный за этот период (ст.52).

9. Перерыв для отдыха и питания рабочим и служащим предоставляется, как правило, через 4 часа после начала работ продолжительностью не более 2-х часов. Перерыв не включается в рабочее время (ст.57).

10. Выходные дни: - 2 дня при пятидневной рабочей неделе; - 1 день при шестидневной рабочей неделе.

11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю. Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется законодательством.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

2) работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

5) в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами.

12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам моложе восемнадцати лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, - по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работникам, переведенным из одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, отпуск может быть предоставлен до истечения одиннадцати месяцев работы после перевода. Если до перевода работник не проработал одиннадцати месяцев на одном предприятии, в учреждении, организации, то отпуск ему может быть предоставлен по истечении одиннадцати месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

13. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации.

14. Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск за каждый рабочий год продолжительностью не менее 6 рабочих дней должен быть использован не позже чем в течение одного года после наступления права на отпуск. Оставшаяся часть неиспользованного отпуска может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

6. Основания и порядок высвобождения работников. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам

Высвобождение работников с предприятий, из учреждений, организаций, в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится в соответствии со ст. 40 КЗоТ РФ. О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Администрация предприятий, учреждений, организаций своевременно, не менее чем за три месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу информацию о возможном массовом высвобождении работников. Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением

численности или штата администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется в соответствии со ст. 34 КЗоТ и коллективным договором.

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения на другие предприятия, в учреждения, организации или через бесплатное посредничество службы занятости.

Администрация не позднее чем за два месяца обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций при расторжении трудового договора (контракта) в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

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

3) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, 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. За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

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

Высвобожденным работникам предоставляются также другие льготы и компенсации в соответствии с законодательством.

7. Особые нормы трудового законодательства, регулирующие применение труда женщин, молодежи и отдельных категорий работников

Согласно ст.160 КЗоТ РФ запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, установленном законодательством. Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

В соответствии со ст.162 КЗоТ РФ привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или

женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а одинокой матери-ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет) администрация обязана сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных женщин может быть обжалован в народный суд.

По желанию женщин им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. По желанию перечисленных лиц в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях). В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается.

За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность). Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации, не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта).

Не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителя.

Лица моложе 21 года принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра. Работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру. Законодательством Российской Федерации может быть установлен более высокий возраст для прохождения ежегодных обязательных медицинских осмотров. Медицинские осмотры лиц моложе 21 года осуществляются за счет средств работодателя.

Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Для рабочих моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших 18 лет.

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. N 7 утверждены Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, организации.

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия, учреждения, организации могут устанавливать учащимся доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Согласно ст.251 Кзот РФ всем работникам предприятий, учреждений, организаций, находящимся в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются следующие льготы:

1) выплачивается надбавка к месячному заработку, размер которой возрастает с увеличением стажа непрерывной работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

2) предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных ежегодных отпусков:

- в районах Крайнего Севера - продолжительностью 18 рабочих дней;

- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - продолжительностью 12 рабочих дней;

3) разрешается полное или частичное соединение отпусков не более чем за три года. При этом отпуска за каждый год работы продолжительностью не менее 6 рабочих дней должны быть использованы не позже, чем в течение одного года после наступления права на отпуск. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в три года не засчитывается в срок отпуска. Стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в три года оплачивается предприятием, учреждением, организацией;

4) в случае временной утраты трудоспособности предприятие, учреждение, организация доплачивают разницу между размером пособия по социальному страхованию и фактическим заработком (включая надбавки). При этом пособие вместе с доплатой не должно превышать максимального размера пособия по социальному страхованию, установленного законодательством;

5) работникам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - не менее 20 календарных лет, пенсии по старости назначаются мужчинам - по достижении 55 лет и женщинам - по достижении 50 лет.

Законодательством могут устанавливаться особенности регулирования труда для работников транспорта, связи, сельского хозяйства, лесной промышленности и лесного хозяйства и других отраслей народного хозяйства, вытекающие из особых условий труда в этих отраслях.

8. Коллективный договор и ответственность сторон за его выполнение

В соответствии со ст.7 Кзот РФ, коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником на предприятии, учреждении, организации. Заключение коллективного договора регулируется Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" и Федеральным законом "О внесении изменений и дополнений в закон "О коллективных договорах и соглашениях" от 24.11.95 г. №176-ФЗ.

Содержание коллективного договора определяется сторонами и направлено на решение неотложных задач социального развития трудового коллектива, удовлетворение материальных и духовных запросов, спортивную работу, отдых и др. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам труда и занятости работников, заработной плате, об оплате труда, о рабочем времени и времени отдыха, улучшении условий труда, о материальном стимулировании и др. Коллективный договор должен содержать отдельным разделом соглашение по охране труда (см. постановление Минтруда РФ от 27.02.95 г. №11 "Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда").

Коллективные договора заключаются сроком от одного года до трех лет ежегодно. В объединениях договора заключаются во всех структурных единицах и на самостоятельных предприятиях, наделенных правами юридического лица. В этом случае коллективный договор в целом по объединению, как правило, не заключается. Если структурные единицы и самостоятельные предприятия сосредоточены в одном районе, городе, то может заключаться только один коллективный договор. В коллективный договор не включаются мероприятия, входящие в Типовую номенклатуру мероприятий по охране труда.

В соглашении по охране труда, исходя из потребностей трудового коллектива, могут содержаться следующие мероприятия :

- улучшение санитарно-бытового обеспечения;
- предоставление дополнительных отпусков за вредные и тяжелые условия труда, их продолжительность и другие компенсации;
- обеспечение лечебно-профилактическим питанием;
- обеспечение спецодеждой и обувью и другими средствами защиты;
- сокращение и ликвидация тяжелых физических и вредных работ и др.

Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, или нарушившие срок, установленный частью второй ст.6 Закона РФ от 11.03.92 года № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями от 24 ноября 1995 года, или не обеспечившие работу соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

По требованию представителей работников собственник обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

Лица, представляющие работодателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

9. Полномочия трудового коллектива, общественных объединений работников и их представительных органов в решении трудовых вопросов

В соответствии со ст.235 КЗОТ РФ трудовой коллектив предприятия или другой уполномоченный им представительный орган независимо от его организационно-правовой формы:

- решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;
- рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия;
- определяет перечень и порядок предоставления социальных льгот из фондов трудового коллектива;
- определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций;
- решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Трудовой коллектив государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или местного Совета народных депутатов составляет более 50 % :

- рассматривает и утверждает совместно с учредителем изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия;
- определяет совместно с учредителем предприятия условия контракта при найме руководителя;
- принимает решение о выделении из состава предприятия одного или нескольких подразделений для создания нового предприятия;
- участвует в решении вопроса об изменении форм собственности предприятия в соответствии и пределах, установленных законодательством РФ и республик в составе РФ.

Порядок и формы осуществления полномочий трудового коллектива определяются в соответствии с законодательством РФ. На государственных и муниципальных предприятиях, а также на предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местного Совета народных депутатов составляет более 50%, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом-Советом трудового коллектива. Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством РФ, уставом и коллективным договором.

Разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с федеральным законом от 24.11.95 года №175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта) рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры по вопросам установления условий труда рассматриваются в соответствии со статьями 219 и 220 КЗоТ РФ; порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется Гражданским процессуальным кодексом РСФСР.

Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции). Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее полномочий определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций. В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов, действующих на предприятии, в учреждении, организации. По требованию комиссии администрация обязана представлять необходимые расчеты и документы. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов.

Решение комиссии по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Порядок исполнения решения комиссии по трудовым спорам о восстановлении на работе незаконно переведенного работника регулируется статьей 215 КЗоТ РФ.

В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) народный суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры:

по заявлению работника, администрации или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в районных (городских) народных судах, рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются или почему-либо не созданы; работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

администрации о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации (ст. 122 КЗоТ РФ).

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу:

лиц, приглашенных в порядке перевода с другого предприятия, из учреждения, организации;

молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор.

Особенности рассмотрения трудовых споров руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления РФ и республик в составе РФ, а также судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий, устанавливаются законодательством РФ и республик в составе РФ.

Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между администрацией предприятия, учреждения, организации и трудовым коллективом (коллективом подразделения) или профсоюзом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).