

Владимирский государственный университет

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Практическое руководство к выполнению заданий
рейтингового контроля знаний для студентов
специальности 061100 – менеджмент организации

Владимир 2003

Министерство образования Российской Федерации
Владимирский государственный университет
Кафедра менеджмента

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Практическое руководство к выполнению заданий
рейтингового контроля знаний для студентов
специальности 061100 – менеджмент организации

Разработал
Е.П. ЛОМОВ

Владимир 2003

УДК 658.3+331(0,75)

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент
Владимирского государственного университета
И.В. Пичужкин

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Владимирского государственного университета

Экономика и социология труда. Практическое руководство к выполнению заданий рейтингового контроля знаний для студентов специальности 061100 – менеджмент организации / Владим. гос. ун-т; Разраб.: Е.П. Ломов. Владимир, 2003. 32 с.

Содержит теорию трудовых отношений экономико-правового характера в организациях реального сектора экономики РФ. На материалах Трудового кодекса Российской Федерации рассмотрены наиболее важные вопросы для осмысления целесообразности и гуманизации принимаемых решений в многогранной управленческой деятельности будущего менеджера.

Предназначено для углубленного изучения студентами экономических специальностей в период рейтингового контроля текущих знаний студентов, а также для подготовки к экзамену и самооценке знаний по экономике и социологии труда.

Может быть использовано в системах повышения квалификации и аттестации работников региональных и местных органов власти.

УДК 658.3+331(0,75)

ВВЕДЕНИЕ

Программа дисциплины «Экономика и социология труда» по специальности *061100 – менеджмент организации* предусматривает усвоение студентами необходимого и достаточного объема знаний в сфере трудовых отношений для осмысления правомерности и гуманизации принимаемых решений в практической многогранной управленческой деятельности.

Рейтинговый контроль знаний студентов по рассматриваемой дисциплине заключается в проверке усвоения ими основных положений теории трудовых отношений экономико-социологического и правового характера в организациях реального сектора экономики РФ.

Рейтинг-контроль проводится в форме ответов на вопросы тестов по целям, задачам, принципам, методам, нормам и нормативам действующего Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), содержание которых раскрывается в текстах практического руководства.

Выбор такой формы контроля текущих знаний студентов в определенной степени обоснован предстоящим переходом в системе образования с традиционной 5-балльной оценки знаний на 10-, 20- или даже 100-балльные оценки, так как количественная оценка результатов тестирования легко может быть переведена в нужный балл.

Для обеспечения серьезной, вдумчивой работы студента над ответами на тест последние сформулированы таким образом, что заставят студента не только осмыслить и переосмыслить теоретическое и практическое содержание вопроса дисциплины, но и увязать его с близким вопросом по смежным курсам и дисциплинам.

В соответствии с установленным в университете порядком на каждый рейтинг-контроль выносятся от 30 до 40 вопросов по материалам представленным в данной разработке. В процессе работы над ними студенту предстоит выбрать единственно правильный ответ из 5 потенциальных ответов. Правильный ответ фиксируется в специально разработанной карточке.

При выставлении оценки в традиционной 5-балльной системе оценка «удовлетворительно» выставляется за 60-75 % правильных ответов; оценка «хорошо» – за 76-90 %; оценка «отлично» - за количество правильных ответов более 90 %; оценка «неудовлетворительно» – за количество правильных ответов менее 60 %.

1. Основные начала трудового законодательства

1.1. Цели трудового законодательства:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

1.2. Основные задачи трудового законодательства:

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства;
- правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.3. Основные сферы действия трудового законодательства:

- трудоустройство у данного работодателя;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;
- участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальная ответственность сторон в сфере труда;
- надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда;
- разрешение трудовых споров.

1.4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений; социальное партнерство;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, а также на обязательное социальное страхование работников;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.

1.5. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Принудительный труд запрещен. Им признаются: выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания, как в целях поддержания дисциплины, так и в качестве меры ответственности за участие в забастовке; мобилизации для нужд экономического развития страны; меры наказания за наличие или выражение взглядов и убеждений, противоположных установленным; меры дискриминации по тем или иным признакам.

К принудительному труду относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере, а также требование работодателем исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо когда работа угрожает его жизни или здоровью.

1.6. Разграничение полномочий между органами власти в сфере трудовых отношений

К ведению федеральных органов государственной власти относится установление: порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основ социального партнерства, порядка ведения, заключения и

изменения коллективных переговоров; порядка разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров; порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения.

Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и нормативные акты, содержащие нормы трудового права по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов. Органы местного самоуправления и работодатели вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

Действие законов и нормативных актов, содержащих нормы трудового права, не распространяются на членов советов директоров организаций (за исключением лиц, заключивших с этой организацией трудовой договор); на лица, работающие по договорам гражданско-правового характера.

2. Трудовые отношения и основания их возникновения

2.1. Трудовые отношения и стороны отношений

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении первым за плату трудовой функции; подчинении его правилам трудового распорядка при обеспечении вторым условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несет государство.

2.2. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора; предоставление ему работы, обусловленной договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соот-

ветствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда; обязательное социальное страхование.

Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Основные права и обязанности работодателя

По отношению к работникам работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в соответствии с трудовым законодательством; поощрять за добросовестный эффективный труд; требовать бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, а также соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности.

Работодатель по отношению к работникам обязан: неукоснительно соблюдать трудовое законодательство; предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; обеспечивать равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки; вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов; обеспечивать бытовые нужды, связанные с исполнением трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование; возмещать вред, причиненный, в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

3. Социальное партнерство в сфере труда

3.1. Понятие социального партнерства

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной и муниципальной власти, направленная на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений.

3.2. Основные принципы социального партнерства:

- равноправие, уважение, учет и полномочность интересов сторон;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- обязательность выполнения и ответственность за невыполнение коллективных договоров, соглашений.

3.3. Система социального партнерства

Включает федеральный, региональный, отраслевой, территориальный уровни и уровень конкретной организации.

Социальное партнерство, как минимум, осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений; обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

3.4. Коллективные переговоры

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны в течение 7 календарных дней вступить в переговоры.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций создается единый представительный орган для ведения переговоров на основе принципа пропорционального представительства. Если он не создан в течение 5 календарных дней с начала переговоров, то представительство интересов всех работников осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание работников тайным голосованием

определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу, объединяющему наибольшее число членов профсоюза.

3.5. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров

Лица, участвующие в переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, не более 3 месяцев. В период ведения переговоров они не могут быть без согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

3.6. Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

В договор включаются взаимные обязательства сторон по вопросам: форм, систем и размеров оплаты труда; выплат пособий и компенсаций; механизмов урегулирования оплаты труда с учетом инфляции, рабочего времени и времени отдыха, включая предоставление и продолжительность отпусков; улучшения условий и охраны труда работников, в особенности женщин и молодежи; льгот для работников, совмещающих работу с обучением; оздоровления и отдыха работников и членов их семей и т.п. В договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества.

Договор заключается на срок не более 3 лет с правом продления его действия на такой же срок. При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев.

3.7. Трудовые соглашения

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителя-

ми работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашения включаются взаимные обязательства сторон по вопросам: оплаты, условиям и охраны труда; режиму труда и отдыха; развития социального партнерства. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться *генеральное*, региональное, отраслевое, территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Региональное – на уровне субъекта РФ. Отраслевое – определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории муниципального образования.

Срок действия соглашения аналогичен сроку действия коллективного договора. При одновременном распространении на работника действия нескольких соглашений действуют наиболее благоприятные для него условия.

4. Трудовой договор

4.1. Понятие, сроки и вступление трудового договора в силу

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Договоры могут заключаться на неопределенный и на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор). Если в договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной договором.

4.2. Заключение трудового договора

Заключение договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Запрещается необоснованный отказ в заключении договора, в том числе отказывать в его заключении женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Причина отказа в приеме на работу должна быть представлена в письменной форме. Отказ в заключении договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца.

Договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом, объявляемым работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания договора. При его заключении соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника в полной мере распространяются нормы и нормы трудового законодательства. Испытание не устанавливается для лиц, поступающих на работу по конкурсу; лиц, избранных на выборную оплачиваемую должность; беременных женщин; лиц, не достигших 18 лет; лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по этой же специальности.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин. Решение работодателя работник может обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

4.3. Изменение трудового договора

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается. Не является переводом и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор также прекращается.

Если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель имеет право с учетом мнения представительного органа вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года. Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

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 и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического или иного опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

4.4. Прекращение трудового договора

Основаниями прекращения договора являются соглашения сторон, истечение срока трудового договора, расторжение договора по инициативе работника или работодателя, а также различные случаи отказа работника от продолжения работы и обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Во всех случаях днем увольнения является последний день работы.

По собственной инициативе работник имеет право расторгнуть договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление.

Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях: ликвидации организации; сокращения численности или штата ее работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание, или однократного грубого нарушения трудовых обязанностей вследствие прогула (отсутствия на работе без уважительной причины более 4 час. подряд в течение рабочего дня); появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; совершения по месту работы хищения имущества, установленного вступившим в законную силу приговором; нарушения требований по охране труда, если они повлекли за собой тяжкие последствия; утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представления работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Договор подлежит прекращению по следующим, не зависящим от воли сторон, обстоятельствам: призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; избрание на должность; осуждение к наказанию, исключающему продолжение прежней работы; признание работника полностью нетрудоспособным; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 час. в неделю. Недельная нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 час. – для работников, не достигших возраста 16 лет; на 5 часов – для работников, являющихся инвалидами I или II групп; на 4 часа – для работников в возрасте от 16 до 18 лет; на 4 часа и более – для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день (неполная рабочая неделя). Работа в таких условиях не влечет для работников ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов. Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой неделе – 8 час., а при 30-часовой и менее – 6 час.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Ночное время – время с 22 до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы в такое время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; инвалиды и работники, не достигшие возраста 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привле-

каться к работе в ночное время только с их письменного согласия. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочей недели

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. Работа по совместительству может выполняться, как по месту его основной работы, так и в других организациях. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника для выполнения общественно необходимых работ. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников, не достигших возраста 18 лет. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 час. в течение 2 дней подряд и 120 час. в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.3. Время внутрисменного, междусменного и еженедельного отдыха

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (внутрисменный); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 час. и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Всем работникам предоставляются выходные дни. При 5-дневной рабочей неделе – два выходных дня в неделю, при 6-дневной – один день. Общим выходным днем является воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.4. Праздничные нерабочие дни и отпуска

Нерабочими праздничными днями в РФ являются: 1 и 2 января – Новый год; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 и 2 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 7 ноября – годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения; 12 декабря – День Конституции Российской Федерации. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в тех же случаях, что и при работе в сверхурочное время.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда; работникам с ненормированным рабочим днем и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения этого срока. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель по письменному заявлению обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; участникам Великой Отечественной войны – до 35; работающим пенсионерам по старости, а также родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, – до 14; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. Оплата труда

6.1. Основные положения по оплате труда

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с действующим законодательством на всех уровнях. Зара-

ботная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников кроме минимальных уровней оплаты труда включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, а также ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (РФ). Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы. Выплата ее в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный в организации. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки. Общий размер

всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Для расчета средней заработной платы учитываются предусмотренные системой оплаты труда все виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы при аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работах, работах по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; государственных учреждениях; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств; в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения.

6.2. Тарифная система оплаты труда

Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций устанавливается на основе соответствующей тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или в коллективном договоре.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным и трудовым договорами, в размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации; со сдельной оплатой труда работ различной квалификации – по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства таким работникам поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит, частичный – оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя по вине работодателя и по вине, не зависящей от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

7. Гарантии и компенсации

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных и общественных обязанностей.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере

среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья; призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание и т.п.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

8. Дисциплина труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в организации. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения.

9. Охрана труда

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации основных средств, а также применение ими средств индивидуальной и коллективной защиты; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживаю-

ших средств; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание и т.д.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании соответствующей структуры принимается работодателем с учетом специфики деятельности организации.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции, а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов. Все затраты, связанные с охраной труда, несет работодатель.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель-юридическое лицо и работодатель-физическое лицо, в течение суток обязаны сообщить об этом в соответствующую государственную инспекцию труда; в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая; в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности; в орган исполнительной власти субъекта РФ; в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай; в территориальные объединения организаций профсоюзов; в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев.

10. Материальная ответственность сторон трудовых отношений

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам на момент возмещения ущерба.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

11. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком указанного возраста.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением назначения пенсии на льготных условиях).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

12. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и здоровью. Запрещаются переноска и передвижение лицами в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Им предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Кроме того, нормы выработки для них устанавливаются, исходя

из общих норм выработки, пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени, а для поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, либо прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы за счет собственных средств. На сдельных работах их труд оплачивается по установленным сдельным расценкам.

13. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, и работающих вахтовым методом

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода, не превышающего 6 месяцев. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы.

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного жительства. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения профсоюзного органа организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного ор-

гана и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 месяца до введения его в действие.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха. Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере не менее тарифной ставки.

14. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства осуществляется Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами в соответствии с федеральным законом.

Работодатель принимает решения в сфере труда с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующей государственной инспекцию труда или в суде, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм и трудового законодательства, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки. Участие в забастовке является добровольным. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение кол-

лективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом, утверждается для каждой организации собранием их работников. Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции работников) и не имеет права препятствовать его проведению. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности созыва конференции работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. После 5 календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней. В решении об объявлении забастовки указываются: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах. Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами субъектов федерации по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ

(услуг). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке по инициативе работодателя.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. Основные начала трудового законодательства	4
2. Трудовые отношения и основания их возникновения	6
3. Социальное партнерство в сфере труда	8
4. Трудовой договор.....	10
5. Рабочее время и время отдыха	14
6. Оплата труда.....	17
7. Гарантии и компенсации.....	21
8. Дисциплина труда.....	23
9. Охрана труда	23
10. Материальная ответственность сторон трудовых отношений	24
11. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.....	25
12. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет	26
13. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, и работающих вахтовым методом.....	27
14. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	28

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Практическое руководство к выполнению заданий рейтингового контроля
знаний для студентов специальности 061100 – менеджмент организации.

Разработал
ЛОМОВ Евгений Петрович

Ответственный за выпуск – зав. кафедрой доцент В.Н. Краев

Редактор Е. В. Невская
Компьютерная верстка Д. Н. Ях

ЛР №020275. Подписано к печати 3.10.03.
Формат 60х84/16. Бумага для множительной техники. Гарнитура Таймс.
Печать офсетная. Усл.-печ. л. 1,9. Уч.-изд. л. 2,2 Тираж 150 экз.

Заказ
Редакционно-издательский комплекс
Владимирского государственного университета.
600026. Владимир, ул. Горького, 87.