

6.3. Трудовое право и социальное обеспечение

Трудовые права работника

Право человека на труд является одним из самых принципиальных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане Российской Федерации могут реализовать это свое конституционное право в самых разнообразных формах. При этом существенно изменилось его содержание: труд свободен, и каждый имеет возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

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. Однако при этом интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений.

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие. И в данной ситуации работник нуждается в защите своих трудовых прав.

Целью данного раздела является освещение *правовых аспектов отношений с работодателем* в различных ситуациях, в том числе болезни и ограничения трудоспособности, а также возможностей защитить свои законные права работника.

Согласно Статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» постановляется следующее. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- 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, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Работник имеет право защищать свои права, и работодатель, а также представители работодателя не имеют права препятствовать ему в осуществлении самозащиты трудовых прав. Поэтому очень важно быть компетентным в своих возможностях, правах и обязанностях, чтобы получать защиту государства при столкновении с различными жизненными обстоятельствами.

Трудовой договор

Трудовой договор — в трудовом праве договор между работником и работодателем, устанавливает их взаимные права и обязанности. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации. Работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.

В Российской Федерации по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу в рамках служебных обязанностей по определённой специальности, согласно своей квалификации и (или) должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать соответствующие условия труда согласно нормам трудового

законодательства, правилам внутреннего трудового распорядка, коллективного и трудового договора.

Подчинение внутреннему трудовому распорядку является одной из основных характеризующих черт трудового договора, отделяющих его от различных гражданско-правовых договоров (подряда, оказания услуг и пр.).

Служебные обязанности и иные особенности работы на определённой должности регулируются должностной инструкцией, с которой работника обязаны ознакомить при подписании договора, если они не были перечислены в трудовом договоре.

Перед заключением трудового договора на работодателе лежит обязанность по ознакомлению работника также с иными локальными нормативными актами организации.

Обязательные нормы трудового договора, в основном, регулируются Трудовым кодексом и иными правовыми актами трудового законодательства, а для отдельных организаций, отраслей хозяйства или административно-территориальных единиц могут устанавливаться также коллективными договорами.

Содержание трудового договора

Трудовой договор состоит из сведений и условий. О сведениях стороны не договариваются. Сведения констатируют факты, которые имеют существенное юридическое значение. Так, например, с датой заключения сторонами трудового договора закон связывает момент вступления договора в силу. Согласно трудовому кодексу, в трудовом договоре указываются:

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для

заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключённым или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое

свидетельство государственного пенсионного страхования; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; В отдельных случаях с учётом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (свидетельство о браке, справка о семейном положении и т. д.). Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Обязательные условия трудового договора

Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Условия расторжения по инициативе работодателя

Расторжение договора работодателем разрешается сразу, не дожидаясь окончания испытательного срока, с предупреждением работника за три дня в письменной форме и указанием причин, послуживших причиной для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если сотрудник прошёл испытательный срок, то трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, в частности, в следующих случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения штата;
- неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей;
- разглашения коммерческой тайны.

Срочный трудовой договор расторгается обычно по окончании срока его заключения, если не произошли иные обстоятельства, приведшие к расторжению договора.

Индивидуальные трудовые споры

От возникновения трудового спора не застрахован ни один работодатель. Причем иногда спор возникает уже после увольнения работника, и многие работодатели считают, что поскольку тот уже не трудится, то и разрешать спор нет надобности. Однако это не так.

В этой статье мы расскажем, какой спор считается индивидуальным, по каким вопросам он может возникнуть, как его разрешить, не дожидаясь обращения работника в контролирующий орган или суд.

Что такое трудовой спор.

Конфликты в области труда случаются достаточно часто, но не каждый из них можно назвать трудовым спором. Трудовой кодекс разделяет коллективные и индивидуальные трудовые споры.

Индивидуальным трудовым спором признаются разногласия не только с трудящимся работником, но и с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем. Если работодатель откажет в приеме на работу лицу, изъявившему желание заключить трудовой договор, это также может стать индивидуальным трудовым спором.

Определение последнего дано в ст. 381 ТК РФ: *неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.* А статья 398 ТК РФ разъясняет понятие коллективного трудового спора: это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Получается, что работодателю необходимо понимать разницу этих видов споров, чтобы в соответствии с трудовым законодательством попытаться разрешить их. Критерием отнесения тех или иных спорных ситуаций к индивидуальным спорам является возможность их регулирования в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Например, если заработок не выплачивается всем работникам организации, то каждый из них в отдельности может защитить свое нарушенное право, используя процедуру индивидуального трудового спора. Процедура же, предусмотренная для коллективных трудовых споров, в данном случае неприменима.

Итак, признаками индивидуального трудового спора являются разногласия:

- которые не удалось урегулировать;
- по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по урегулированию трудовых споров или суд)

Если указанные признаки в наличии, рассматривать такой спор нужно по правилам, установленным ст. 382 – 397 ТК РФ. Его предметом могут стать вопросы, касающиеся:

- оплаты труда (оплаты сверхурочных работ, работы в выходные или праздничные дни и пр.);

- рабочего времени (незаконное отстранение от работы, утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и пр.);
- установления или изменения условий труда;
- возмещения работником ущерба, причиненного работодателю;
- законности применения мер дисциплинарной ответственности;
- неправомерных действий работника или работодателя (о восстановлении на работе и пр.).

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами (ст. 382 ТК РФ). Здесь может возникнуть целый ряд вопросов. С каким спором в какой орган обращаться, нужно ли обращаться сначала в КТС, а только потом в суд, есть ли споры, которые рассматриваются только судом? Обо всем по порядку...

На основании ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- о восстановлении на работе – независимо от оснований прекращения трудового договора;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- об отказе в приеме на работу;
- о дискриминации.

Не только работник может обратиться в суд с иском о разрешении трудового спора. Работодатель также имеет на это право, но круг вопросов, по которым он может обратиться в суд, сужен до минимума: судебному рассмотрению подлежит лишь возмещение работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

К сведению: непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

В остальных случаях в судах рассматриваются трудовые споры, когда стороны трудовых отношений не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

А какие же споры может помочь разрешить КТС? На основании ст. 385 ТК РФ КТС рассматривает любые индивидуальные трудовые споры, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Кроме того, спор будет рассмотрен комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. На практике в КТС обращаются за разрешением споров, в частности, по следующим вопросам:

- выплата сверхурочных, премий, надбавок, доплата за совмещение профессий и пр.;
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день и пр.;

- признание недействительными условий трудового договора;
- законность применения дисциплинарных взысканий;
- установление сокращенного или неполного рабочего времени.

Помните: если комиссия вынесет решение по спорам, не входящим в ее компетенцию, это решение будет недействительным и не вызовет никаких юридических последствий.

Особенности обращения в КТС.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). Если указанный срок пропущен по уважительным причинам, КТС может его восстановить и разрешить спор. Отметим, что перечень уважительных причин законодательно не закреплен, поэтому уважительность пропуска срока будет оцениваться комиссией в каждом конкретном случае. То есть работник должен написать письменное заявление в комиссию, в котором указать предмет спора и привести факты, исходя из которых он считает свое право нарушенным. Такое заявление подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Порядок рассмотрения КТС индивидуального трудового спора установлен ст. 387 ТК РФ. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается только по его письменному заявлению. Если работник или его представитель не явились на заседание КТС, рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. Правда, это не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трех месяцев.

Для выяснения обстоятельств и фактов нарушения прав работника КТС может вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. Более того, по требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Вы спросите: а как быть, если заявление от работника поступило, а КТС в организации нет? Обратимся к ст. 384 ТК РФ, которая разъясняет порядок создания такой комиссии. Ее могут образовать по инициативе:

- работников (представительного органа работников);
- работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

Число представителей от сторон трудовых отношений должно быть равным. Обычно представители со стороны работодателя в КТС назначаются руководителем компании или работодателем – индивидуальным предпринимателем, а со стороны работников – избираются их общим собранием (конференцией) или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Вне зависимости от того, кто является инициатором ее создания, КТС должна быть сформирована в течение 10 дней с момента получения заявления. Ей требуется своя печать, а работодатель обязан обеспечить ее материально-технической базой для работы.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря, который ведет протокол заседания. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Для принятия решения члены комиссии, присутствующие на заседании, тайно голосуют, затем оглашается принятое простым большинством голосов решение. Оно должно быть оформлено письменно. В нем указывается (ст. 388 ТК РФ):

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя (либо наименование структурного подразделения, если спор рассматривается КТС этого подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- решение по вопросу и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Обратите внимание: в силу ст. 389 ТК РФ решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Работодатель обязан исполнить решение КТС. Если этого не сделать, комиссия выдаст работнику удостоверение, заверенное своей печатью, являющееся исполнительным документом. За таким удостоверением работник вправе обратиться в течение одного месяца со дня принятия КТС решения. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании такого удостоверения судебные приставы в принудительном порядке приводят в исполнение решение КТС, если работник обратится к ним в течение трех месяцев со дня его получения. Даже если на удостоверении будет стоять печать организации, а не КТС, это не мешает судебным приставам работать, что подтверждается и судебной практикой. В частности, ФАС ВСО в Постановлении от 23.04.2007 по делу №А78-915/06-Ф02-1834/07 указал, что печать организации на удостоверениях КТС не лишает их силы исполнительных документов.

Особенности обращения в суд.

Первым делом напомним, что с июля 2008 года разрешением трудовых споров занимаются районные суды. По общему правилу, установленному ст. 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (ГПК РФ), иски о восстановлении нарушенного права подаются в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Однако законодатель предусмотрел исключение из этого правила для трудовых споров: иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в суд по месту жительства истца (ст. 29 ГПК РФ). То есть работник может подать иск в суд как по месту своей регистрации, так и по месту нахождения организации-работодателя.

Следующий важный момент – сроки обращения в суд. Законодатель установил их и для работника, и для работодателя, причем для различных категорий дел предусмотрены разные сроки. В частности, в соответствии со ст. 389, 392 ТК РФ срок исковой давности составляет:

- три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, – по делам, вытекающим из трудовых отношений;

- месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки на руки – по делам об увольнении и восстановлении на работе;
- год со дня обнаружения причиненного ущерба – по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю;
- 10 дней со дня вручения работнику копии решения КТС – по делам об обжаловании решения КТС работником или работодателем.

Отметим, что пропуск срока на обращение довольно часто становится причиной отказа в удовлетворении иска (Определения Рязанского областного суда от 30.03.2011 №33-530, Санкт-Петербургского городского суда от 24.03.2011 №33-4113/11, Кассационное определение Вологодского областного суда от 25.03.2011 №33-1279 и пр.). Пропуск срока не является основанием для отказа в приеме иска.

Обратите внимание: вопрос о пропуске срока на обращение за защитой нарушенных прав может быть рассмотрен судом, только если об этом заявил ответчик (ст. 12, ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Суд может восстановить пропущенный срок, если посчитает причины его пропуска уважительными. В Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» ВС РФ рекомендовал в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд расценивать обстоятельства, препятствовавшие конкретному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Для обращения в суд необходимо составить иск. Форма и содержание данного документа установлены ст. 131 ГПК РФ, в силу которой в нем указываются:

- наименование суда, в который подается заявление;
- наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;
- в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;
- перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также истец может изложить свое ходатайство.

Работодатель как сторона трудового спора обычно выступает через руководителя компании либо юриста. Их полномочия должны быть надлежащим образом оформлены (ст. 54 ГПК РФ): руководителю необходимо приложить к иску приказ о своем назначении и документ, подтверждающий его полномочия, юристу – доверенность от организации на представление интересов в суде.

Конечно, работодателю приходится составлять в основном не иски, а отзывы на них, так называемые возражения на иск, которые оформляются в письменной форме и представляются

истцу-работнику и суду. В отзывах работодателю необходимо представить доказательства, обосновывающие эти возражения (ст. 149 ГПК РФ).

К сведению: первоначальное рассмотрение трудового спора проходит на предварительном судебном заседании (ст. 152 ГПК РФ). Там стороны узнают свои права, уточняют иски требования, заявляют ходатайства (о пропуске срока за защитой нарушенного права, о проведении экспертизы и пр.). Кроме этого, именно на предварительном судебном заседании судья пытается примирить конфликтующие стороны и предлагает заключить мировое соглашение.

Уже в ходе судебного заседания суд разъяснит права и обязанности сторонам спора, выслушает их позиции, исследует доказательства, допросит свидетелей и предложит сторонам высказаться. Первым выступает истец, затем ответчик. В любом случае последовательно излагайте свои мысли, четко и грамотно формулируйте требования. Имейте в виду, что суды в большинстве случаев встают на сторону работника, так что нужно очень тщательно подойти к сбору и предоставлению доказательств тех обстоятельств, на которые работодатель будет ссылаться как на основания своих требований и возражений (ст. 56 ГПК РФ).

После того, как все доказательства будут рассмотрены, суд вынесет решение и огласит его – удовлетворены или нет требования истца. В письменном виде решение может готовиться в течение пяти дней и вручается сторонам спора под роспись либо высылается через почту лицам, участвующим в деле.

Обратите внимание: срок рассмотрения дел в суде составляет до двух месяцев со дня поступления заявления, а дела о восстановлении на работе, о взыскании алиментов рассматриваются и разрешаются в течение месяца в силу ст. 154 ГПК РФ.

В соответствии со ст. 336 ГПК РФ работодатель может обжаловать решение суда в вышестоящих судебных инстанциях в кассационном порядке. Кассационная жалоба подается в течение десяти дней со дня принятия решения судом в окончательной форме по делам, вытекающим из трудовых отношений. По делам о восстановлении на работе или выдаче заработной платы – в течение трех месяцев.

Решение суда по трудовым спорам подлежит немедленному исполнению (ст. 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ) и может быть обжаловано только в суде надзорной инстанции в течение шести месяцев со дня вступления в силу (ст. 376, 377 ГПК РФ). Если работодатель задержит исполнение решения и не издаст приказ о восстановлении истца на работе, суд может вынести определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате в силу ст. 396 ТК РФ.

Отметим, что в некоторых трудовых спорах обязательно участие прокурора (п. 3 ст. 45 ГПК РФ). В частности, он выступает первым в судебном заседании или может вступить в процесс на любой его стадии в делах:

- о восстановлении на работе;
- о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью работнику вследствие несчастного случая на производстве (в соответствии со ст. 228.1 ТК РФ работодатель обязан уведомить прокуратуру в течение суток при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом, произошедшем на предприятии.).

Коллективные трудовые споры

Понятие коллективных трудовых споров

В соответствии со ст. 398 ТК РФ **коллективный трудовой спор** – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации, индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

Объединения работодателей, иные представители работодателей, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов и сообщить в письменной форме профессиональным союзам о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами представителей работодателей и работников. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения посредника и завершается принятием сторонами

коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон. При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Забастовки

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель не выполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняет решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 Трудового

Кодекса Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом, объединение работодателей, иные представители работодателей, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих 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, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации, индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

- а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

- б) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 Трудового Кодекса Российской Федерации. 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.

Рассмотрение споров в судебном порядке

Рассмотрение трудовых споров в судах общей юрисдикции происходит по общим правилам рассмотрения гражданских дел в судах, установленным Гражданским процессуальным кодексом РФ (далее — ГПК РФ). При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Также в связи с внесенными в ТК РФ поправками предусматривается освобождение работников от оплаты пошлин и судебных расходов, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (ст. 393 ТК РФ). В соответствии со ст. 333.36 Налогового кодекса РФ (далее — НК РФ) от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, а также мировыми судьями, освобождаются истцы по искам о взыскании заработной платы и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений. В Определении Верховного Суда РФ от 13 июля 2004 г. № 43-В04-1 указано, что сторона, освобожденная от уплаты судебных расходов (истец по иску о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании задолженности по заработной плате), не должна производить оплату расходов, связанных с проведением судебной экспертизы. Работодатели, обращающиеся с исковыми заявлениями в суд, от уплаты пошлин и судебных расходов в доход государства не освобождаются, за исключением случаев прямо предусмотренных ГПК РФ.

Большое значение имеет вопрос, связанный со сроками обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров. В соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

По спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, у работодателя есть 1 год со дня обнаружения причиненного вреда. При пропуске этих сроков по уважительной причине они могут быть восстановлены судом. Согласно п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи). Верховный Суд РФ в Определении от 11 ноября 2005 г. № 69-В05-14 (далее — Определение ВС № 69-В05-14) указал, что вывод судебных инстанций о том, что уголовное преследование в отношении истца является уважительной причиной для восстановления срока обращения в суд в соответствии с п. 3 ст. 392 ТК РФ, нельзя признать правильным. В законодательстве отсутствует перечень оснований восстановления пропущенных сроков, поэтому уважительность причин пропуска сроков

обращения суд устанавливает в каждом конкретном случае. В соответствии с п. 5 постановления Пленума ВС РФ № 2 судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Рассмотрение трудовых споров мировыми судьями

Мировые судьи в Российской Федерации являются судьями общей юрисдикции субъектов РФ и входят в единую судебную систему РФ. Полномочия и порядок деятельности мировых судей устанавливаются Конституцией РФ, Федеральным законом от 28.04.1995 № 1-ФКЗ "Об арбитражных судах в Российской Федерации", иными федеральными конституционными законами, а также Законом № 188-ФЗ. Мировые судьи рассматривают все дела, возникающие из трудовых правоотношений в качестве суда первой инстанции, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

За разрешением индивидуального трудового спора к мировому судье можно обратиться в трехмесячный срок со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ). Пропущенный по уважительной причине срок может быть восстановлен судом. Определением Верховного Суда РФ от 25 ноября 2005 г. № 48-Г05-21 в принятии заявления о признании незаконными действий по наложению дисциплинарного взыскания, отказу в предоставлении работ более высокой квалификации и оплаты, в поощрении, в предоставлении дня отдыха и отпуска в летнее время, о компенсации морального и материального вреда отказано правомерно, так как данные вопросы, регулируемые трудовым законодательством, подсудны мировому судье. Дела, входящие в компетенцию мирового судьи, рассматриваются им непосредственно и единолично.

Рассмотрение трудового спора у мирового судьи проходит ряд процессуальных стадий:

- подготовка дела к судебному разбирательству;
- судебное разбирательство;
- вынесение решения.

Если для заявления, подаваемого в КТС, законодательством не предусмотрены требования к форме и содержанию, то для искового заявления, подаваемого в суд, ГПК РФ в ст. 131 устанавливает такие требования. Несоблюдение этих требований может повлечь за собой оставление искового заявления без движения, о чем судья выносит определение в соответствии со ст. 136 ГПК РФ. После вынесения определения об оставлении искового заявления без движения суд извещает об этом лицо, подавшее заявление, и предоставляет ему разумный срок для исправления недостатков. Если заявитель исправляет недостатки, то заявление считается поданным в день первоначального представления его в суд. Если же заявитель не выполняет указания судьи в срок, то заявление считается неподанным и возвращается заявителю со всеми приложенными к нему документами. На Определение суда об оставлении искового заявления без движения может быть подана частная жалоба. Исковое заявление подается в суд в письменной форме.

Статьей 131 ГПК РФ предъявляются требования к форме и содержанию искового заявления, а именно в исковом заявлении должны быть указаны:

- наименование суда, в который подается заявление;

- наименование истца или место нахождения организации (если истцом является организация), а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- наименование ответчика, его место жительства или место нахождения организации (если ответчиком является организация);
- в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;
- перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд. В соответствии со ст. 132 ГПК РФ к исковому заявлению прилагаются:

- копии заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
- документ, подтверждающий уплату государственной пошлины;
- доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
- текст опубликованного нормативного правового акта в случае его оспаривания;
- доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;
- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

В соответствии со ст. 393 ТК РФ работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, а также мировыми судьями. Судья в течение 5 дней со дня поступления искового заявления в суд обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству суда, о чем выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции (ст. 133 ГПК РФ). ГПК РФ устанавливает основания отказа в принятии искового заявления, случаи, когда исковое заявление возвращается истцу и может быть оставлено без движения (ст. 134–136 ГПК РФ).

Подготовка дела к судебному разбирательству

Подготовка дела к судебному разбирательству является обязательной стадией, которую проходит каждое гражданское дело в суде. Подготовка дела к судебному разбирательству проводится судьей с участием сторон, их представителей и других лиц, участвующих в деле. Подготовка дела к судебному разбирательству регламентирована гл. 14 ГПК РФ и проводится в целях уточнения фактических обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела; определения закона, которым следует руководствоваться при его разрешении; разрешения вопроса о составе лиц, участвующих в деле, и других участников процесса; представления необходимых доказательств; а также возможного примирения сторон (ст. 148 ГПК РФ). Приняв

заявление, судья выносит определение о подготовке дела к судебному разбирательству, в котором указывает на те действия, которые необходимо совершить сторонам и другим лицам, участвующим в деле, а также устанавливает сроки их совершения.

При подготовке дела к судебному разбирательству стороны совершают ряд действий, необходимых для дальнейшего рассмотрения и разрешения трудового спора. В частности, истец или его представитель в соответствии со ст. 149 ГПК РФ:

- 1) передает ответчику копии доказательств, обосновывающих фактические основания иска;
- 2) заявляет перед судьей ходатайства об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда.

Ответчик или его представитель в соответствии с п. 2 ст. 149 ГПК РФ:

- 1) уточняет исковые требования истца и фактические основания этих требований;
- 2) представляет истцу или его представителю и суду возражения в письменной форме относительно исковых требований;
- 3) передает истцу или его представителю и судье доказательства, обосновывающие возражения относительно иска;
- 4) заявляет перед судьей ходатайства об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда.

Судья также совершает ряд действий, регламентированных ст. 150 ГПК РФ. В стадии подготовки дела к судебному разбирательству проводится предварительное судебное заседание, о месте и времени которого стороны извещаются надлежащим образом.

Согласно п. 1 ст. 152 ГПК РФ предварительное судебное заседание имеет своей целью процессуальное закрепление распорядительных действий сторон, совершенных при подготовке дела к судебному разбирательству, определение обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, определение достаточности доказательств по делу, исследование фактов пропуска сроков обращения в суд и сроков исковой давности. В предварительном судебном заседании стороны представляют доказательства, заявляют ходатайства.

Производство по делу, по основаниям, предусмотренным ст. 215, 216, 220, п. 2—6 ст. 222 ГПК РФ, может быть приостановлено или прекращено, заявление оставлено без рассмотрения, о чем судья выносит определение. Ответчик может заявить возражение относительно пропуска истцом срока исковой давности, если считает, что такой срок пропущен. В соответствии с п. 6 ст. 152 ГПК РФ при установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу. Решение суда может быть обжаловано в апелляционном или кассационном порядке. Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его разбирательства в судебном заседании, извещает стороны, других лиц, участвующих в деле, о времени и месте рассмотрения дела, вызывает других участников процесса.

Судебное разбирательство трудового дела

Согласно ст. 154 ГПК РФ мировой судья должен рассмотреть и разрешить гражданское дело до истечения месяца со дня принятия заявления к своему производству. Разбирательство гражданского дела происходит в судебном заседании с обязательным извещением лиц, участвующих в деле, о времени и месте заседания.

Так, в Определении ВС РФ № 69-В05-14 г. указано, что одним из обстоятельств для отмены судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение явилось то, что истец не был надлежащим образом извещен о дне рассмотрения дела, а следовательно, был лишен возможности принять участие в судебном заседании.

Стадия судебного разбирательства регламентирована гл. 15 ГПК РФ. Мировой судья в назначенное время открывает судебное заседание. Прежде чем перейти непосредственно к разбирательству дела, мировой судья, являющийся председательствующим, выясняет, поддерживает ли истец свои требования, признает ли ответчик требования истца, и не желают ли стороны заключить мировое соглашение. В соответствии с п. 1 ст. 39 ГПК РФ истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований либо отказаться от иска, ответчик вправе признать иск, стороны могут окончить дело мировым соглашением. Изменение истцом предмета иска может иметь место в случае, если истец, первоначально заявив требование о восстановлении на работе, в последующем просит уволить его по собственному желанию, взыскав средний заработок за время вынужденного прогула, не восстанавливаясь на работе.

Пункт 4 ст. 233 ГПК РФ гласит: «При изменении истцом предмета или основания иска, увеличении размера исковых требований суд не вправе рассматривать дело в порядке заочного производства». Судья разъясняет истцу и ответчику последствия отказа от иска, признания иска, заключения мирового соглашения. Последствием утверждения мирового соглашения, признания иска или отказа от него является невозможность обращения в суд с иском заявлением к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям. Суд не принимает отказ истца от иска, признание иска ответчиком и не утверждает мировое соглашение сторон, если это противоречит закону или нарушает права и законные интересы других лиц. Если суд принимает признание ответчиком иска, то принимает решение об удовлетворении заявленных в исковом заявлении требований, а если признает отказ истца от иска или утверждает мировое соглашение, то выносит соответствующее определение.

Заявление истца об отказе от иска, признание иска ответчиком и условия мирового соглашения сторон заносятся в протокол судебного заседания и подписываются истцом, ответчиком или обеими сторонами (ст. 173 ГПК РФ). Определение выносится судьей, в случае если суд не принимает отказ от иска, признания иска ответчиком или не утверждает мировое соглашение. Если утвержденное судьей мировое соглашение не исполняется добровольно, то мировой судья на основании определения, утверждающего мировое соглашение, выдает исполнительный лист.

Судебное разбирательство — это центральная стадия судебного процесса, на которой окончательно определяется круг фактов, входящих в предмет доказывания. В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. На практике же именно работодателю приходится представлять большинство доказательств, так как основная документация хранится в организации (приказы и распоряжения руководителя, локальные акты, штатные расписания и другая документация). Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Согласно ст. 55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

Средствами доказывания являются:

- объяснения сторон и третьих лиц;
- показания свидетелей;
- письменные доказательства;
- вещественные доказательства;
- аудио- и видеозаписи;
- заключения эксперта.

Доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда.

Объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами. В случае если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд согласно п. 1 ст. 68 ГПК РФ вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны. Объяснения сторон и третьих лиц могут быть представлены как в устном, так и в письменном виде. При оценке таких доказательств следует учитывать, что стороны и третьи лица не несут ответственности за дачу ложных показаний и отказ от дачи показаний, так как являются юридически заинтересованными лицами.

Показания свидетелей — это сообщенные сведения о фактах, которые были восприняты свидетелем лично или стали ему известны от других лиц. Свидетелем является лицо, которому могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела. Не являются доказательствами сведения, сообщенные свидетелем, если он не может указать источник своей осведомленности (п. 1 ст. 69 ГПК РФ).

Письменными доказательствами являются содержащие сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела, акты, договоры, справки, деловая корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные в форме цифровой, графической записи, в том числе полученные посредством факсимильной, электронной или другой связи либо иным позволяющим установить достоверность документа способом. К письменным доказательствам относятся приговоры и решения суда, иные судебные постановления, протоколы совершения процессуальных действий, протоколы судебных заседаний, приложения к протоколам совершения процессуальных действий (схемы, карты, планы, чертежи). Письменные доказательства представляются в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии (п. 1, 2 ст. 71 ГПК РФ).

Вещественными доказательствами являются предметы, которые по своему внешнему виду, свойствам, месту нахождения или по иным признакам могут служить средством установления обстоятельств, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела (ст. 73 ГПК РФ).

Аудио- и видеозаписи как средство доказывания подтверждают определенные обстоятельства с помощью той информации, которая записана на них. Лицо, представляющее аудио- и (или) видеозаписи на электронном или ином носителе либо ходатайствующее об их истребовании, обязано указать, когда, кем и в каких условиях осуществлялись записи (ст. 77 ГПК РФ). При возникновении в процессе рассмотрения дела вопросов, требующих специальных знаний в различных областях науки, техники, искусства, ремесла, суд назначает экспертизу. Проведение экспертизы может быть поручено судебному-экспертному учреждению, конкретному эксперту или нескольким экспертам. Каждая из сторон и другие лица, участвующие в деле, вправе представить

суду вопросы, подлежащие разрешению при проведении экспертизы. Окончательный круг вопросов, по которым требуется заключение эксперта, определяется судом. Отклонение предложенных вопросов суд обязан мотивировать (п. 1, 2 ст. 79 ГПК РФ).

По трудовым спорам возможно назначение и проведение следующих видов экспертиз:

- технико-криминалистическая;
- почерковедческая;
- бухгалтерская;
- товароведческая;
- медико-криминалистическая.

Технико-криминалистическая и почерковедческая экспертизы проводятся в случае возникновения сомнений, например в подлинности документов, представленных на исследование суда.

Бухгалтерская и товароведческая экспертизы проводятся по делам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Медико-криминалистическая экспертиза проводится для установления факта нетрудоспособности работника.

В трудовых спорах о привлечении работника к материальной ответственности и возмещении ущерба, причиненного имуществу работодателя, доказывание его вины возлагается на работодателя. Доказательством может являться договор о полной материальной ответственности, подписанный работником.

По трудовым спорам о возмещении морального вреда работник доказывает факт причинения ему особых нравственных или физических страданий. В соответствии с п. 1 ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими (п. 4 ст. 67 ГПК РФ).

Вынесение решения

Согласно п. 1 ст. 194 ГПК РФ постановление суда первой инстанции, которым дело разрешается по существу, принимается именем РФ в форме решения суда. Решение суда должно быть законным и обоснованным. Суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу, подлежит ли иск удовлетворению.

В соответствии со ст. 198 ГПК РФ решение суда излагается в письменной форме, подписывается судьей и состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей. В вводной части решения суда должны быть указаны дата и место принятия решения суда, наименование суда, принявшего решение, состав суда, секретарь судебного заседания, стороны,

другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование. Описательная часть решения суда должна содержать указание на требование истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле. В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд. Резолютивная часть решения суда должна содержать выводы суда об удовлетворении иска либо об отказе в удовлетворении иска полностью или в части, указание на распределение судебных расходов, срок и порядок обжалования решения суда (ст. 198 ГПК РФ).

Согласно ст. 202 ГПК РФ в случае неясности решения суд, принявший его, по заявлению лиц, участвующих в деле, судебного пристава-исполнителя вправе разъяснить решение суда, не изменяя его содержания. Разъяснение решения суда допускается, если оно не приведено в исполнение и не истек срок, в течение которого решение суда может быть принудительно исполнено. Решения суда вступают в законную силу по истечении срока на апелляционное или кассационное обжалование, если они не были обжалованы.

После вступления в законную силу решения суда стороны, другие лица, участвующие в деле, их правопреемники не могут вновь заявлять в суде те же иски, требования, на том же основании, а также оспаривать в другом гражданском процессе установленные судом факты и правоотношения (ст. 209 ГПК РФ). Решение суда приводится в исполнение после вступления его в законную силу (ст. 210 ГПК РФ), за исключением случаев немедленного исполнения, например, решение суда о восстановлении работника на работе (ст. 211 ГПК РФ).

Компенсации, льготы за работу с вредными или опасными условиями труда

Трудовой договор

Статьей 57 ТК РФ определен перечень условий, подлежащих включению в трудовой договор. Если работник принят на работу с вредными условиями труда, то помимо прочих условий в его трудовом договоре должны быть установлены:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Конечно, трудовую функцию в трудовом договоре необходимо указывать в любом случае, однако если с выполнением работ по должности (профессии, специальности) связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то их наименования должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках;
- режим рабочего времени, если он отличается от общих правил, установленных у данного работодателя;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если сотрудник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Для правильной формулировки того или иного условия необходимо иметь представление о том, что полагается сотрудникам, работающим во вредных и опасных условиях труда.

Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Однако в силу ст. 92 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель обязан установить **сокращенную продолжительность рабочего времени** – не более 36 часов в неделю.

Кроме этого, ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на вредных и опасных работах, установлена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены). Она не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Однако коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной ТК РФ при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, определенных Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дополнительный отпуск

Статьей 117 ТК РФ установлено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанных работников составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Замена дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ). Выплата этой компенсации возможна лишь при увольнении работника, а также на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. Работникам, постоянно занятым во вредных и опасных условиях труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпуску.

Оплата труда

По общему правилу, установленному ст. 146 ТК РФ, оплата труда в особых условиях должна производиться в повышенном размере. Статьей 147 ТК РФ конкретизированы данные положения и установлено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда утверждает работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ либо коллективным или трудовым договором.

Гарантии и льготы, положенные сотрудникам, работающим во вредных условиях труда

1. Медицинские осмотры (освидетельствования). Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры и обследования (ст. 213 ТК РФ). При этом в соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

В связи с принятием **Федерального закона от 30.11.2011 № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»** с апреля 2012 года работодатель обязан проводить для работников, трудящихся под землей, не только предварительные или периодические медицинские осмотры (обследования), но и ежедневные – в начале рабочего дня (смены), а также в течение или в конце рабочего дня (смены).

Вредные и опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также порядок их проведения определены **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"**.

Отметим, что в отношении работников некоторых категорий, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности, возможно психиатрическое освидетельствование, правила проведения которого утверждены **Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности"**.

2. Ограничение труда во вредных условиях. Статьей 253 ТК РФ установлено ограничение в применении труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или)

опасными условиями, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Женщины допускаются к выполнению подземных работ в следующих случаях:

- при прохождении курса обучения со стажировкой в подземных частях организации;
- для выполнения работ нефизического характера при периодической необходимости спуска в подземные части организации.

Если работодатель решил применить женский труд в указанных случаях, ему необходимо создать безопасные условия труда, подтвержденные аттестацией рабочих мест, и получить положительное заключение территориальных органов Роспотребнадзора.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением (ст. 298 ТК РФ).

Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается труд женщин, утвержден **Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162**.

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены **Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105**.

Кроме того, трудовым законодательством запрещен труд несовершеннолетних (ст. 265 ТК РФ):

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

3. Обеспечение работников СИЗ. На основании ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты согласно требованиям охраны труда за счет средств работодателя (ст. 219 ТК РФ).

К числу СИЗ относятся костюмы изолирующие, средства защиты ног, рук, головы, лица, глаз, органов дыхания, слуха, одежда специальная, средства защиты от падения с высоты, дерматологические защитные средства и др.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н**.

Средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с типовыми нормами (по отраслям или видам работ) по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Если типовые нормы для какой-либо отрасли не приняты, то нужно воспользоваться Типовыми

нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н**.

Отметим, что работодатель с учетом своих финансовых и производственных возможностей может в локальных нормативных актах установить улучшенные по сравнению с типовыми нормы выдачи СИЗ.

4. Смыывающие и обезвреживающие средства. Если работа во вредных условиях труда связана еще с сильным загрязнением или влиянием бактериологических или физических факторов, работодатель обязан выдавать смыывающие и обезвреживающие средства. Нормы выдачи таких средств утверждены **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н**. Эти средства выдаются один раз в месяц в соответствующем количестве в зависимости от вида выполняемых работ и производственных факторов.

Порядок выдачи смыывающих и обезвреживающих средств установлен Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смыывающими и (или) обезвреживающими средствами».

5. Молоко и лечебно-профилактическое питание. Работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда, в силу ст. 222 ТК РФ полагается выдавать молоко. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержден **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н**. Этим же документом установлены нормы и условия выдачи молока. Так, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности. Отметим, что работодатель может заменить молоко кисломолочными продуктами (кефир, простокваша йогурт и др.), творогом, сыром.

Работодатель может заменить выдачу молока и других равноценных продуктов компенсационной выплатой, однако только в том случае, если работник изъявит такое желание. Правила выплаты такой компенсации определены Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н**. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются в коллективном или трудовом договоре.

На работах с особо вредными условиями труда необходимо бесплатно предоставлять лечебно-профилактическое питание. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, утвержден **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 46н**. Правила выдачи такого питания и нормы утверждены этим же приказом.

Выдача работникам лечебно-профилактического питания осуществляется в дни фактического выполнения ими работ, предусмотренных перечнем. При этом они должны быть заняты на такой работе не менее половины рабочего дня. Питание предоставляется перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых). Возможно получение такого питания в

обеденный перерыв по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии – с территориальными органами Роспотребнадзора.

Замена лечебно-профилактического питания денежной компенсацией не допускается.

6. Льготная пенсия. Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установлено, право на страховую пенсию по старости имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет. Однако ст. 30 данного закона установлены случаи, когда пенсия может назначаться ранее названного возраста, в частности:

1) мужчинам в 50 лет и женщинам в 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет;

2) мужчинам в 55 лет и женщинам в 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

Если указанные лица проработали во вредных и тяжелых условиях труда не менее половины требуемого срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением базового возраста в первом случае на один год за каждый полный год такой работы, во втором случае – на один год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы мужчинам и за каждые 2 года такой работы женщинам.

Так называемые списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых назначается досрочная трудовая пенсия, утверждены **Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10**: список № 1 – перечень работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, список № 2 – перечень производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда.