

Алексей Геннадьевич Степанов

**Организация, нормирование и
оплата труда на
предприятиях транспорта**



Алексей Геннадьевич Степанов
Организация, нормирование
и оплата труда на
предприятиях транспорта

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6184419

Алексей Геннадьевич Степанов. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта: Научная книга; Москва; 2009

Аннотация

Цель данного пособия – помочь читателю получить и расширить свои знания по организации, нормированию и оплате труда на предприятиях транспорта. Рекомендовано для учащихся техникумов, колледжей, студентов вузов, аспирантов, преподавателей, предпринимателей, работников кадровых служб организаций и для всех тех, кого интересует данная тема.

Содержание

Глава 1. Общие положения о регулировании трудовых отношений	5
1.1. Основные принципы регулирования трудовых отношений	5
1.2. Полномочия федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации, местных органов власти, работодателей и работников в сфере регулирования трудовых отношений	14
1.3. Основные права и обязанности работодателей и работников	19
Глава 2. Организация труда на предприятиях транспорта	33
2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора на предприятиях транспорта	33
Конец ознакомительного фрагмента.	38

**Алексей Геннадьевич
Степанов**

**Организация,
нормирование и
оплата труда на**

предприятиях транспорта

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Глава 1. Общие положения о регулировании трудовых отношений

1.1. Основные принципы регулирования трудовых отношений

Организация, оплата и нормирование труда являются составными частями процесса, именуемого трудовые отношения. Прежде чем обратиться к вопросам об организации, оплате, нормировании труда, следует рассмотреть понятие трудовые отношения.

Понятие **трудовых отношений** сформулировано в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ), в соответствии с которой трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распо-

рядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой функцией в трудовом законодательстве именуется выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности. В соответствии с указанным определением, в ходе трудовых отношений работник выполняет трудовую функцию лично. Этим трудовые отношения отличаются от отношений по гражданско-правовому договору, где исполнитель не обязуется выполнять возложенные на него обязанности лично. Вступление работника в трудовые отношения путем соглашения порождает для него обязанность подчиняться внутреннему трудовому распорядку данной организации. Трудовые отношения носят *возмездный характер*. Работник выполняет обусловленную соглашением трудовую функцию за плату. Следует отметить, что, заключая трудовое соглашение, работодатель обязуется создать работнику условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством либо коллективным или индивидуальным договором.

Трудовое законодательство включает в себя все нормативно-правовые акты и локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения. Сюда относятся, например: Конституция Российской Федерации

(принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.), ТК РФ, иные Федеральные законы и нормативно-правовые акты, ведомственные и внутриведомственные нормативно-правовые и нормативные акты.

Правовое регулирование организации трудового процесса, а также нормирования труда и оплаты труда, как составляющих частей трудового процесса и иных трудовых отношений осуществляются в рамках трудового законодательства Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ выступает основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения, в том числе отношения по организации трудового процесса, по нормированию труда и оплате труда.

Статья 2 ТК РФ устанавливает основополагающие принципы регулирования трудовых отношений. Под основополагающими принципами понимаются руководящие начала, исходя из которых, устанавливаются и развиваются правовые нормы, регулирующие трудовые отношения и организацию трудового процесса. Применение основополагающих принципов регулирования трудовых отношений обязательно при осуществлении деятельности любых предприятий, в том числе транспортных предприятий всех форм собственности, рассмотрим наиболее важные из них.

1. **Принцип свободы труда**, в соответствии с которым каждый имеет право на труд, который свободно выбирает или на который свободно соглашается. Никто не имеет права принудить кого-либо к исполнению трудовых обязанностей.

Работодатель не имеет права отказать в заключении трудового договора на том основании, что работник уже заключил трудовой договор с другим работодателем или работает в какой-либо организации. Это не является основанием для отказа в приеме на работу. Каждый имеет право трудиться по трудовому договору, осуществлять предпринимательскую деятельность, быть занятым в производственных кооперативах, подсобных промыслах, выполнять работу по гражданско-правовым договорам либо соглашениям, выбирать профессию и род деятельности, может заключать трудовые договоры с неограниченным количеством работодателей. В то же время, гражданин может быть незанятым, незанятость граждан не может служить основанием к привлечению к административной или какой-либо иной ответственности.

2. Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда предполагает собой запрещение работодателю ориентироваться при приеме на работу и осуществлении трудовых прав и обязанностей на какие-либо признаки работника, за исключением деловых качеств. Запрещается ограничение в трудовых правах и обязанностях в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального или должностного положения, места жительства, отношения к религии и политических убеждений, принадлежности или

непринадлежности к общественным объединениям. Каждый имеет право вступать в трудовые отношения в равных с другими гражданами условиях, без какой бы то ни было дискриминации. Допускается отказ от заключения трудового договора в тех случаях, когда работодатель обязан отказаться от заключения трудового договора по предусмотренным законодательством основаниям. Например, работодатель может отказаться от заключения трудового договора с лицами, не достигшими определенного возраста. Запрещено применение труда женщин на работах с вредными или опасными условиями труда. Не допускается прием на работу лиц, которым по медицинским показаниям такая работа запрещена. В остальном право гражданина на заключение трудового договора может быть ограничено только судом. Работодатель вправе устанавливать различия, предпочтения, ограничения прав работников, если это определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо если данные ограничения обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите.

Законодательство запрещает любые формы принудительного труда. Под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания. Применение наказания может выражаться в нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, выплата заработной платы не в полном размере, требование работо-

дателем исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо если работа угрожает жизни или здоровью работника.

3. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда. Соблюдение данного принципа возлагается на работодателя. В соответствии с указанным принципом работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, отвечающие требованиям гигиены и безопасности, требованиям права на отдых, на ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней.

4. Принцип равенства прав и возможностей работников. Реализация данного принципа также возлагается на работодателя. В соответствии с этим принципом правового регулирования работодатель обязан обеспечить каждому своему работнику условия труда, при которых работник может продвигаться по работе без какой-либо дискриминации, исключительно с учетом производительности труда, квалификации и опыта работы по специальности.

5. Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Заработная плата, выплачиваемая работнику, должна обеспечивать достойное существование как самого работника, так и его семьи, должна быть не ме-

нее установленного законодательством минимального размера оплаты труда. В настоящее время установленный законодательством минимальный размер оплаты труда составляет 1100 рублей в месяц.

6. Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступить в них. Работники для защиты своих интересов создают, как правило, профессиональные союзы. Работодатели для защиты своих интересов, как правило, пользуются услугами соответствующих общественных или иных некоммерческих организаций.

7. Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией. В соответствии с этим принципом, работникам обеспечивается право защищать свои интересы при принятии управленческих решений. Как правило, работникам с целью реализации этого принципа предоставляется право участвовать в общих собраниях, где принимаются управленческие решения либо действовать через свои представительные органы.

8. Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых от ношений. Реализация данного принципа обеспечивается путем заключения договоров работодателя с работниками. Это могут быть как индивидуальные, так и коллективные договоры. Законодатель на государственном уровне не в состоянии определить все тон-

кости и нюансы, которые могут возникнуть при заключении трудового договора и осуществлении трудовых отношений. Поэтому трудовое законодательство необходимо рассматривать, как минимальный уровень стандартов в сфере трудового права. Более высокий уровень гарантий при реализации трудовых отношений устанавливается сторонами трудовых отношений: работодателем и работниками самостоятельно при заключении договоров, в которых конкретизируются условия труда и другие признаки трудовых отношений.

9. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Если указанный вред наступил в связи с исполнением лицом должностных обязанностей, то он возмещается в порядке, предусмотренным ст. 184 ТК РФ.

10. Принцип, закрепляющий обязанность сторон соблюдать условия заключенного договора. В соответствии с этим принципом работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей соответствующим образом, а также бережного отношения к имуществу работодателя. Работники, в свою очередь, в соответ-

ствии с этим принципом имеют право требовать от работодателя соблюдения им соответствующих обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и трудовым договором, заключенным между работником и работодателем.

11. Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзные организации обязаны осуществлять соответствующий контроль за соблюдением трудового законодательства. Данный порядок распространяется на деятельность всех организаций, всех форм собственности. В течение недели после получения от профсоюзного органа претензий по поводу нарушений, работодатель обязан устранить выявленные нарушения и сообщить профсоюзному органу о результатах рассмотрения выдвинутого требования и о принятых в связи с этим мерах.

12. Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В рамках данного принципа на работодателя возлагается обязанность по возмещению материального и морального ущерба, нанесенного работнику. Статья 237 ТК РФ устанавливает правило, в соответствии с которым работодатель обязан возместить работнику вред за любые неправомерные действия или бездействие, которыми работнику был причинен моральный вред.

1.2. Полномочия федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации, местных органов власти, работодателей и работников в сфере регулирования трудовых отношений

Регулирование трудовых отношений является предметом ведения федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления и непосредственно работодателя совместно с представителями рабочего коллектива.

К федеральным органам государственной власти, издающим нормативно-правовые акты в области регулирования трудовых отношений на предприятиях транспорта, относятся: Правительство РФ, Министерство труда и социального развития РФ, Министерство транспорта, Министерство путей сообщения, Министерство здравоохранения РФ, Государственный комитет статистики РФ, Государственный комитет санитарно-эпидемиологического надзора РФ, Федеральная служба воздушного транспорта, Роскомрыболовства РФ. Федеральные органы государственной власти в области регулирования трудовых и иных, непосредственно свя-

занных с ними отношений, несут полномочия по принятию обязательных для исполнения на территории всей Российской Федерации федеральных законов и иных нормативно-правовых актов. В пределах своего ведения федеральные органы государственной власти в издаваемых ими нормативно-правовых актах устанавливают: основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений; основы правового регулирования трудовых отношений; обеспечивают уровень трудовых прав, свобод, гарантий работников; устанавливают порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; устанавливают основы социального партнерства; порядок ведения коллективных переговоров; заключения и изменения коллективных договоров и соглашений между работодателем и работником; устанавливают общий порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; устанавливают принципы и порядок осуществления государственного надзора за соблюдением законов, иных нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений; устанавливают полномочия государственных органов на осуществление указанного контроля; устанавливают порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; устанавливают систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда, сертификации производственных объектов требованиям по охране труда; устанавливают порядок и условия материальной ответственности

сти сторон трудового договора, порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, нанесенного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей; устанавливают виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; устанавливают порядок государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда, а также устанавливают особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Данный перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений носит исчерпывающий характер и никаким дополнениям не подлежит. В частности, например, перечень дисциплинарных взысканий и порядок их применения установленный федеральными органами исполнительной власти и изложенный в соответствующих нормативно-правовых актах является исчерпывающим и никто не имеет права применять какие-либо иные виды дисциплинарных взысканий.

Органы государственной власти субъектов РФ в пределах своего ведения в сфере трудовых и иных, связанных с ними отношений осуществляют следующие полномочия: принимают законы и иные нормативно-правовые акты по всем вопросам, не отнесенным законодательством к ведению федеральных органов государственной власти. При этом органы государственной власти субъектов РФ должны устанавливать нормы, гарантирующие более высокий по сравнению с федеральным законодательством уровень трудовых прав и гарантий работникам. Органы государственной

власти субъектов РФ не могут принимать нормативно-правовые акты, ухудшающие положение работников по сравнению с федеральным законодательством. Если установление в нормативно-правовых актах органов государственной власти субъектов РФ более высокого уровня гарантий и трудовых прав работников приводит к увеличению или уменьшению бюджетных расходов, то это обеспечивается за счет средств соответствующего бюджета субъекта РФ.

Органы местного самоуправления, в соответствии с ТК РФ, имеют право принимать нормы трудового права в пределах своей компетенции. В частности, органы местного самоуправления вправе принимать нормативно-правовые акты, устанавливающие социальную защиту инвалидов и многодетных семей, а также, например, устанавливающие режим работы в тех организациях, которые расположены на территории соответствующего органа местного самоуправления.

Работодатель имеет право принимать локальные нормативно-правовые акты, касающиеся трудовых отношений в конкретной организации. При принятии и применении локальных нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений работодатель обязан учитывать мнение представителей трудового коллектива. К локальным нормативно-правовым актам относятся: приказы, правила внутреннего распорядка, распоряжения и другие акты, касающиеся распорядка деятельности в организации. Не допускается принятие

локальных нормативно-правовых актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством. В таких случаях принятые нормативно-правовые акты являются недействительными и не подлежат применению с момента их издания.

Регулирование трудовых отношений, в соответствии со ст. 9 ТК РФ может осуществляться в договорном порядке. Договорное регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с действующим законодательством, и трудовой договор не может содержать положений, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством. Если такие условия включены в договор, то они применению не подлежат. Трудовой договор содержит в себе нормы, регулирующие трудовые отношения между конкретным работодателем и работником. Договорные отношения между работодателем и работником могут закрепляться не только путем заключения или изменения индивидуальных договоров, но и путем заключения коллективных договоров, коллективных соглашений.

1.3. Основные права и обязанности работодателей и работников

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в соответствии с положениями трудового законодательства. Заключение трудового договора является обязательным при приеме на работу, в том числе в тех случаях, когда трудовые отношения возникают в результате избрания (выборов) на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности, направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты, судебного решения о заключении трудового договора, фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли договор оформлен надлежащим образом. Сторонами трудовых отношений всегда являются с одной стороны – работник, с другой стороны – работодатель. Работником в трудовых отношениях выступает физическое лицо, работодателем может быть как физическое лицо – индивидуальный предприниматель, так и юридическое лицо. Гражданин, вступающий в трудовые отношения должен обладать трудовой право- и дееспособностью. Заключение трудового договора допускается для граждан по

достижении 16-летнего возраста. В исключительных случаях, но только после получения лицом основного общего образования допускается заключение трудового договора с 15-летним работником. В 14 лет гражданин может заключить трудовой договор только с согласия одного из родителей или органов опеки и попечительства. В данном случае заключение трудового договора допускается только для выполнения работником легкого труда в свободное от учебы время.

Юридическое лицо может выступать работодателем только в том случае, если оно отвечает признакам юридического лица, предусмотренным гражданским законодательством. В соответствии с определением, данным в ст. 48 Гражданского Кодекса Российской Федерации часть 1 от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ, часть 2 от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ, часть 3 от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ и часть 4 от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ, юридическим лицом признается только та организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, а также может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности и быть истцом и ответчиком в суде. В качестве работодателя юридическое лицо может выступать с момента государственной регистрации.

Физическое лицо (гражданин) может выступать работодателем, когда осуществляет предпринимательскую деятель-

ность либо когда использует чужой труд в своих личных целях.

Работодатель – юридическое лицо осуществляет свои права и обязанности через уполномоченных представителей либо через созданные органы управления. В акционерных обществах все права и обязанности общества, в том числе связанные с трудовыми отношениями осуществляет исполнительный орган общества.

Дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, несет собственник юридического лица.

Статья 21 ТК РФ закрепляет за работником **основные права и обязанности в сфере трудового права**.

Первым среди неотъемлемых прав работника Трудовой Кодекс называет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ иными федеральными законами. На основании трудового договора работодателя с работником возникают их взаимные права и обязанности. Заключение трудового договора в соответствии с положениями ТК РФ, как говорилось выше, является обязательным.

Вторым правом, предоставляемым работнику ТК РФ, является право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, т. е. по конкретной специальности, профессии, квалификации либо должности.

В-третьих, в соответствии с заключаемым трудовым дого-

вором работник приобретает право на рабочее место, которое должно соответствовать условиям безопасности труда, соответствующим государственным стандартам и условиям, предусмотренным трудовым договором.

В-четвертых, по заключении трудового договора работник приобретает право на своевременную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, объемами, сложностью и качеством выполненной работы. Минимальный, гарантируемый государством размер оплаты труда в настоящее время составляет 1100 рублей.

В-пятых, работник имеет право на отдых. Данное право включает в себя, как право работника на гарантированную норму продолжительности рабочего времени, устанавливаемую работодателем, так и право на отпуск. Работодатель при установлении продолжительности рабочего времени обязан учитывать, что продолжительность рабочего времени должна обеспечивать работнику нормальный полноценный отдых. Право работника на отдых включает в себя также и право на сокращенное рабочее время для работников тех категорий и профессий, где это необходимо в связи с особыми условиями труда. Кроме этого, право работников на отдых предполагает собой предоставление еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков.

В-шестых, работник при заключении трудового договора приобретает право на профессиональную подготовку,

переподготовку и повышение своей квалификации. Норма, предоставляющая право работнику на переподготовку и повышение своей квалификации приобретает особую важность на современном этапе развития экономики, когда развивается производство, появляются новые технологии, требующие повышения квалификации. В таких условиях обязанность работодателя создать приемлемые условия для повышения квалификации работника является, безусловно, одним из положительных шагов на пути преодоления кадрового кризиса на предприятиях и условий для высвобождения кадров.

Что касается работников транспорта, то для них законодательство предусматривает обязательную сдачу квалификационных экзаменов. Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 1999 года. № 1396 утверждены Правила сдачи квалификационных экзаменов для водителей и выдачи водительских удостоверений.

Седьмое из прав, гарантированных работникам ТК РФ – право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и своих законных интересов. Любой гражданин, достигший 14 летнего возраста и состоящий в трудовых отношениях, имеет право на вступление в профсоюз. Еще одно право работника, закрепленное ТК РФ участвовать в управлении организацией. Данное право на практике реализуется тем, что работники выдвигают своих представителей, которые выра-

жают их интересы в исполнительных органах организации или участвуют непосредственно в общих собраниях организации, где участвуют в принятии управленческих решений.

Работники имеют право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных и индивидуальных договоров и соглашений. Вместе с этим работники имеют право на информацию о выполнении заключенного коллективного договора и соглашений. Трудовой Кодекс РФ предусматривает за работниками право на защиту своих трудовых прав и интересов любыми, не запрещенными законом способами, включая право на забастовку.

Следующее право работника, предусмотренное за ним ТК РФ – право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и право на компенсацию морального вреда, нанесенного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей. Эта обязанность исполняется работодателем путем перечисления соответствующих страховых взносов по обязательному социальному страхованию. Обязательное социальное страхование работников является видом принудительного страхования. Это означает, что обязательному социальному страхованию подлежит каждый работник, независимо от его желания, в том числе и внештатные работники, а также работники, выполняющие временные работы. Сейчас **обязательное социальное страхование имеет три разновидности**: обязательное социальное страхование, обязательное

пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование. Выплаты по обязательному социальному страхованию производятся в фонд социального страхования, выплаты по обязательному пенсионному страхованию производятся работодателем в Пенсионный фонд РФ, выплаты по обязательному медицинскому страхованию производятся работодателем в Фонд обязательного медицинского страхования. Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения по обязательному страхованию, является Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования». Основанием возникновения отношений по обязательному социальному страхованию выступает заключение трудового договора между работником и работодателем. За счет средств обязательного социального страхования выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие по усыновлению ребенка, пособие по уходу за ребенком, обеспечение при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая или профессионального заболевания; выплачиваются трудовые пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а также обеспечиваются некоторые иные виды обеспечения и обслуживания.

Статья 21 ТК РФ помимо основных прав закрепляет за работником его основные обязанности. **К числу основных обязанностей работника относятся:** добросовестное ис-

полнение своих трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка организации; соблюдение трудовой дисциплины; выполнение установленных норм труда; соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережное отношение к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщить работодателю ил непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни или здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Неисполнение своих основных обязанностей по договору порождает для работника дисциплинарную и материальную ответственность. Виды дисциплинарной ответственности предусмотрены ТК РФ, к ним относятся: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение по инициативе работодателя. Если в результате действия (бездействия) работника работодателю нанесен материальный ущерб, то в соответствии с ТК РФ, работодатель вправе требовать возмещения нанесенного материального ущерба с работника. Статья 238 ТК РФ устанавливает материальную ответственность работника как за ущерб, нанесенный работодателю непосредственно работником, так и за ущерб, который работодатель вынужден был возмещать иным лицам по вине работника.

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ. В соответствии с ТК РФ работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать

трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, регулирующими трудовые отношения; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный и эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка организации; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном трудовым законодательством; принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей и вступать в них с целью представительства и защиты своих интересов.

Право работодателя вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры предполагает, в частности, право работодателя выступать инициатором коллективных переговоров. Если работодатель выступил с такой инициативой, то в семидневный срок проводится общее собрание с участием работников либо в тот же семидневный срок представитель работников обязан вступить в переговоры с работодателем.

В рамках осуществляемых работодателем прав требовать от работников добросовестного исполнения ими своих трудовых обязанностей, а также соблюдения правил внутреннего распорядка организации, работодатель может применять меры поощрения к работникам, добросовестно испол-

няющим свои трудовые обязанности, а также применять меры дисциплинарного взыскания и меры материальной ответственности по отношению к работникам, которые недобросовестно исполняют свои трудовые обязанности или не соблюдают правила внутреннего распорядка организации.

К локальным нормативным актам, которые вправе принимать работодатель и которые являются обязательными для всех работников организации, относятся, например: правила внутреннего трудового распорядка, положения о применении дисциплинарных взысканий и о премировании работников и другие нормативные акты. Реализуя право создавать объединения работодателей и вступать в них, работодатель может вести коллективные переговоры по поводу подготовки и реализации законов, регулирующих трудовые отношения, может осуществлять контроль за ходом выполнения коллективных договоров и соглашений и другие действия.

К обязанностям работодателя, предусмотренным той же ст. 22 ТК РФ, можно отнести следующие:

1) соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, а также локальные нормативные акты, условия коллективных и индивидуальных договоров и соглашений; предоставить сотруднику работу, предусмотренную трудовым договором;

2) обеспечивать безопасность труда, условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической до-

кументацией, иными средствами, необходимыми для исполнения работниками своих трудовых обязанностей;

3) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством коллективным или индивидуальным договором, либо соглашением, либо правилами внутреннего трудового распорядка;

4) вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

5) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

6) своевременно выполнять предписания государства, надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов и иных нормативно-правовых актов трудового законодательства;

7) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

8) создавать условия, обеспечивающие участие работни-

ков в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

9) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

10) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

11) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Обязанность соблюдать законы и иные нормативно-правовые и нормативные акты порождает для работодателя обязанность рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, представителей работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также обязанность принимать соответствующие меры по устранению данных нарушений и сообщать о принятых мерах соответствующим органам, а также представителям работников. Помимо это-

го работодатель обязан создать соответствующие условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией. Это могут быть внутренние нормативные акты организации, положения Устава либо коллективного договора (соглашения), предусматривающие формы участия работников в управлении организацией.

Обязанность работодателя выплачивать работникам равную зарплату за труд равной ценности является одной из форм обеспечения справедливой системы оплаты труда. Оплата труда должна осуществляться исключительно в соответствии с количеством, качеством выполненной работы и ее ценности, без какой-либо дискриминации и предпочтений в оплате труда по иным признакам. При этом не допускается задержка в выплате заработной платы, заработная плата должна выплачиваться своевременно, в установленные сроки. Обязанность работодателя производить выплаты по обязательному социальному страхованию работника предусмотрена ст. 243 Налогового кодекса Российской Федерации часть 1 от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ и часть 2 от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ. Трудовой кодекс РФ устанавливает обязанность обеспечения работника за счет средств обязательного пенсионного страхования в ст. 21, 183, 184, 255–257.

Помимо перечисленных в ст. 22 ТК РФ прав и обязанностей трудовым законодательством, коллективными и индивидуальными договорами и соглашениями работодателю могут быть предоставлены и иные права, а также могут быть

наложены иные обязанности.

Глава 2. Организация труда на предприятиях транспорта

2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора на предприятиях транспорта

Общий порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора установлен в гл. 11 ТК РФ. Трудовой договор при приеме на работу оформляется в обязательном порядке, наряду с надлежащим оформлением трудовой книжки и изданием приказа о приеме на работу. В трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем (в данном случае транспортным предприятием), в обязательном порядке должны быть указаны фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя – транспортного предприятия. Помимо этого, **существенными условиями трудового договора**, т. е. обязательными для внесения в трудовой договор, **являются:**

- 1) условия о месте работы работника – необходимо указать структурное подразделение предприятия, на котором будет трудиться указанный в договоре работник;

- 2) дата начала работы;
- 3) наименование должности, специальности, профессии, с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретной трудовой функции;
- 4) права и обязанности работника;
- 5) права и обязанности работодателя;
- 6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых условиях;
- 7) режим труда и отдыха;
- 8) условия оплаты труда;
- 9) виды и условия социального страхования.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение трудового договора с определением срока, но не более 5 лет допускается только в тех случаях, когда, учитывая характер предстоящей работы, трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Условие о сроке трудового договора не является существенным, поэтому оно может быть не предусмотрено в заключаемом трудовом договоре. Если срок, на который заключается трудовой договор, не предусмотрен, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Если при заключении договора был установлен определенный срок действия трудового договора, но позже было установлено, что достаточных оснований к заключению договора на определенный срок не было, то такой трудовой дого-

вор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания, либо с момента, указанного в трудовом договоре, либо с момента фактического допущения работника к работе. Соответственно, работник должен приступить к работе с даты, указанной в договоре либо на следующий день после вступления договора в силу. Если же работник не приступил к работе в установленный законодательством либо договором срок, то трудовой договор аннулируется, и права и обязанности сторон по такому договору не приобретают силы.

Заключение трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством допускается с лицами, по достижении ими 16-летнего возраста, в исключительных случаях, когда гражданин уже получил основное общее образование или оставил образовательное учреждение заключение договора допускается по достижении 15-ти летнего возраста. Заключение трудового договора с лицами 14-ти летнего возраста допускается только с согласия одного из родителей или органа опеки и попечительства. При этом выполняемые таким лицом трудовые обязанности должны осуществляться в свободное от учебы время и допускается только легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий процесса обучения такого лица.

При заключении трудового договора гражданин должен предъявить документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенси-

онного страхования, документы воинского учета и документ об образовании. Трудовой договор, заключаемый при приеме на работу должен составляться в письменной форме в 2-х экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй экземпляр трудового договора работодатель обязан хранить на предприятии в течение 3 лет. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но работник, тем не менее, приступил к работе по поручению или с ведома руководства предприятия, то трудовой договор считается заключенным.

Оформление приема на работу осуществляется путем издания приказа директора (руководителя) предприятия о приеме на работу. При приеме на работу проводится обязательное медицинское обследование лиц, не достигших 18-ти летнего возраста, а также лиц, в отношении которых законодательством предусмотрено обязательное медицинское обследование. Обязательные медицинские обследования всех лиц, устраивающихся на работу, проводится на предприятиях железнодорожного и воздушного транспорта. Обязательно проводится медицинское обследование водителей и других лиц, отвечающих за движение транспорта на всех транспортных предприятиях. Более подробно о медицинском освидетельствовании работников транспортных предприятий будет указано ниже. В соответствии со ст. 328 ТК РФ при приеме работников на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, работники

должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.