

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ.Т.Г.ШЕВЧЕНКО

Юридический факультет

Кафедра предпринимательского и трудового права

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
(ОБЩАЯ ЧАСТЬ)**

КУРС ЛЕКЦИЙ

Тирасполь, 2016

УДК 349.2(075.8)

ББК Х405.10я73

Т78

Составитель

Н.А. Шеленга, ст. преподаватель кафедры предпринимательского и трудового права

Рецензенты:

Н.В. Щукина, зав.кафедрой предпринимательского и трудового права, к.ю.н., доцент

А.С. Салкуцан, начальник отдела проверки судебных решений в порядке надзора по гражданским делам Верховного Суда ПМР, Заслуженный юрист ПМР

Трудовое право (общая часть): Курс лекций / Сост. Н.А.Шеленга. – Тирасполь, 2016. - 112с.

Настоящее издание представляет собой курс лекций по общей части трудового права, разработанный в соответствии с рабочей программой по дисциплине и с учетом требований, предъявляемых к составлению и оформлению учебных пособий. Представленная работа включает лекционный материал по всем темам общей части трудового права, изложенный по вопросам плана лекции, вопросы для самоконтроля, а также список рекомендуемой нормативной и научной литературы по каждой теме отдельно и в целом по учебному курсу.

Курс лекций предназначен оказать помощь студентам юридического факультета при подготовке к аудиторным занятиям для более глубокого освоения учебной дисциплины, может быть полезен для слушателей курсов повышения квалификации, а также практикующих юристов, интересующихся проблемами правового регулирования трудовых отношений.

УДК 349.2(075.8)

ББК Х405.10я73

Т78

Рекомендовано Научно-методическим советом ПГУ им.Т.Г.Шевченко

© Шеленга Н.А., составление, 2016

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право - одна из ведущих отраслей отечественного права, регулирующая общественные отношения по организации и применению наемного труда, функционированию рынка труда. Оно призвано обеспечивать интересы, потребности настоящего и будущих поколений граждан в благоприятных для жизни условиях труда. Одной из важнейших форм реализации человеком своих способностей к труду является работа по трудовому договору. Наемными работниками или работодателями является большинство граждан ПМР. Однако интересы работников и работодателей часто противоречат друг другу, поэтому в регулировании трудовых и иных связанных с ними отношений должно быть обеспечено их разумное сочетание.

С принятием Трудового кодекса ПМР произошло обновление массива нормативных правовых актов о труде, на законодательном уровне большинство институтов трудового права претерпели значительные изменения. Существенно расширено содержание трудового договора, изменен и дополнен перечень оснований его прекращения. В законодательстве появилось понятие социального партнерства, закреплены формы его осуществления, установлена ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Претерпел некоторые изменения институт материальной ответственности сторон трудового договора. Изучению названных и иных вопросов посвящен данный курс лекций.

Трудовое право как учебная дисциплина относится к базовой (обязательной) части профессионального цикла основной образовательной программы.

Цель изучения дисциплины - получение систематизированных знаний о правовом регулировании трудовых отношений в соответствии с законодательством ПМР, а также изучение международно-правовых документов в области регулирования труда, получение практических навыков юридической деятельности в сфере охраны социально-трудовых прав и интересов.

В результате освоения дисциплины «Трудовое право» у студентов должно быть сформировано целостное представление и комплексные знания о понятии, предмете и источниках трудового права, принципах и основных государственных гарантиях в сфере труда, получены теоретические знания и практические умения и навыки по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере труда, социально-партнерских соглашений и локальных нормативных актов, а также по заключению трудовых договоров и коллективных договоров и соглашений.

Целью изучения трудового права является также формирование профессиональных навыков, необходимых для осуществления нормотворческой, правоприменительной, правоохранительной, экспертно-консультационной деятельности и педагогической деятельности, а также формирование общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению «юриспруденция», уяснение содержания актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, прежде всего, международных актов, Трудового Кодекса ПМР, законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, привитие навыков анализа и обобщения литературы по трудовому праву, воспитание навыков правоприменительной деятельности в области трудового права, формирование навыков разрешения трудовых споров, защиты законных прав и интересов субъектов трудового права – работников, представителей работников (профсоюзов), работодателей, их представителей, государственных органов, наделенных полномочиями в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Задачи изучения дисциплины:

- уяснение содержания актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, прежде всего, международных актов, Трудового Кодекса ПМР, законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов;

- привитие навыков анализа и обобщения научной литературы по трудовому праву;
- воспитание навыков правоприменительной деятельности в области трудового права;
- формирование навыков разрешения трудовых споров, защиты законных прав и интересов субъектов трудового права.

Изучив полный курс «Трудовое право», студент должен в полном объеме обладать познаниями в области правового регулирования общественных отношений в сфере труда и уметь их применять на практике.

Студент должен знать:

- строение трудового права, историю его становления;
- источники правового регулирования отношений в сфере труда;
- понятие и виды правоотношений в сфере труда;
- принципы правового регулирования правоотношений в сфере труда;
- субъектный состав трудового права;
- социальное партнерство как механизм регулирования правоотношений в сфере труда;
- порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора;
- правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха;
- правовое регулирование оплаты труда, гарантии и компенсации в сфере труда;
- виды юридической ответственности за нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов социального партнерства;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- правовые основы охраны труда;
- международно-правовой механизм регулирования труда;
- проблемы правового регулирования труда в зарубежных странах.

Студент должен уметь:

- работать с текущим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, справочными правовыми системами;
- использовать теоретические знания применительно к практическим ситуациям;
- составлять основные типовые документы, связанные с применением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защитой трудовых прав граждан.

Трудовое право как отрасль права состоит из двух частей: общей и особенной. В представленном курсе лекций изложено содержание основных тем (разделов) общей части трудового права. По всему курсу дисциплины и по каждой теме в отдельности рекомендована нормативная и научная литература, которая может быть использована для более глубокого освоения тех или иных аспектов правового регулирования трудовых отношений. В разделе нормативной литературы указаны международно-правовые акты, законы и иные нормативные правовые акты ПМР, а также акты действующего трудового законодательства России. В качестве источников научной литературы при подготовке настоящего пособия использованы труды ведущих ученых, специалистов-практиков в области трудового права.

Для проверки качества усвоенного материала в конце каждой лекции предлагается перечень контрольных вопросов.

Настоящее издание может быть полезно студентам юридических вузов, преподавателям, слушателям курсов повышения квалификации, юристам-практикам, работникам и работодателям, а также иным лицам, интересующимся проблемами правового регулирования трудовых отношений.

Кафедра предпринимательского и трудового права юридического факультета Приднестровского государственного университета им.Т.Г.Шевченко желает успехов в изучении трудового права и закреплении полученных знаний на практике.

Тема 1. Понятие трудового права

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод трудового права и его особенности
3. Система трудового права и система трудового законодательства
4. Роль и функции трудового права
5. Отграничение трудового права от других отраслей права, связанных с трудовой деятельностью

1. Понятие и предмет трудового права

Трудовое право – это самостоятельная отрасль права, нормы которой регулируют отношения, возникающие в связи с организацией и применением наемного труда и функционирования рынка труда.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, связанная с реализацией его умственных и физических способностей для получения материальных и духовных благ, удовлетворения материальных и духовных потребностей.

В зависимости от количества участников трудового процесса труд может быть индивидуальным и коллективным или совместным. Трудовое право регулирует только отношения коллективного, совместного труда.

В зависимости от экономического положения участников трудовых отношений выделяют самостоятельный труд (труд собственников) и несамостоятельный наемный труд (труд несобственников). Трудовое право регулирует только отношения наемного труда.

Предмет трудового права – это совокупность общественных отношений, связанных с организацией и применением наемного труда и функционированием рынка труда.

В предмет трудового права входят две группы общественных отношений:

1. Индивидуальные трудовые правоотношения – это отношения, складывающиеся непосредственно между работником и работодателем по

поводу выполнения работником трудовой функции на основании заключенного трудового договора.

2. Производные или тесно связанные с трудовыми отношения – это совокупность отношений, наличие которых в прошлом, настоящем или будущем обеспечивает возникновение и нормальное функционирование индивидуальных трудовых правоотношений.

К ним относятся:

- а) отношения по организации труда и управлению трудом;
- б) отношения по трудоустройству у данного работодателя;
- в) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- г) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- д) отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- е) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- ж) отношения по надзору и контролю (в том числе общественному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- з) отношения по разрешению трудовых споров.

Виды производных или тесно связанных с трудовыми отношениями текстуально закреплены в ст.1 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики (далее – ТК ПМР).

Трудовое законодательство Российской Федерации относит к производным отношениям и отношения по обязательному социальному страхованию в предусмотренных законом случаях (ст.1 Трудового кодекса РФ). Включение указанных отношений в предмет трудового права объясняется тем,

что основанием возникновения отношений по обязательному социальному страхованию работников следует признать возникновение трудовых отношений между работником и работодателем, то есть заключение трудового договора и (или) фактический допуск работника полномочными представителями работодателя к выполнению трудовой функции.

2. Метод трудового права и его особенности

Метод трудового права – это совокупность приемов, средств и способов, с помощью которых происходит регулирование отношений, связанных с организацией и применением наемного труда и функционированием рынка труда, то есть тех отношений, который входят в предмет трудового права.

Особенности метода трудового права:

1. Сочетание централизованного и локального способов регулирования трудовых отношений (нормы, принятые в локальном порядке, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае они признаются недействительными и не подлежат применению).

2. Сочетание нормативного и договорного способов регулирования трудовых отношений (стороны трудовых отношений в договорном порядке, то есть путем заключения, изменения и расторжения договоров в сфере труда, вправе самостоятельно определять и устанавливать условия труда, но при обязательном соблюдении нормативных предписаний).

3. Сочетание диспозитивного, императивного и рекомендательного способов регулирования трудовых отношений (стороны трудовых отношений свободны в выборе моделей или вариантов поведения с обязательным соблюдением императивных норм и с учетом по мере возможности рекомендательных норм).

4. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Единство означает принятие общих норм, которые действуют в отношении всех участников трудовых отношений. Дифференциация правового

регулирования означает принятие специальных норм, устанавливающих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Критериями дифференциации могут быть пол, возраст, условия труда, характер выполняемой трудовой функции.

5. Своеобразие способов защиты трудовых прав. Ст.332 ТК ПМР закрепляет, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- в) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства ПМР и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) судебная защита.

3. Система трудового права и система трудового законодательства

Система трудового права – это внутреннее строение или структура отрасли трудового права, представляющая собой совокупность взаимосвязанных правовых норм и институтов, расположенных в определенной логической последовательности в зависимости от вида регулируемых общественных отношений. В систему трудового права входят:

1. Общая часть – совокупность правовых норм, определяющих понятие и предмет трудового права, цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых отношений, источники трудового права, их действие во времени, в пространстве и по кругу лиц, понятие трудовых правоотношений, их стороны, содержание и основания возникновения, понятие, стороны, формы и принципы социального партнерства.

2. Особенная часть – совокупность правовых институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсаций, дисциплины труда, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, охраны труда, материальной ответственности, защиты трудовых прав и трудовых споров.

3. Специальная часть – это совокупность международных норм (стандартов) труда, которые являются формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Первая соотносится со второй как содержание и форма. Система трудового законодательства включает правовые нормативные акты, их преамбулы, статьи, заключительные положения и т. п. Поэтому логично утверждать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Система трудового законодательства - это совокупность нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Система трудового законодательства состоит из:

- 1) законодательных актов:
 - а) Трудового кодекса ПМР;
 - б) иных законов, содержащих нормы трудового права;
- 2) иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:
 - а) указов Президента Приднестровской Молдавской Республики;
 - б) постановлений Верховного Совета Приднестровской Молдавской Республики;
 - в) постановлений Правительства Приднестровской Молдавской Республики;
 - г) нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти;

д) нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4. Роль и функции трудового права

Основная роль трудового права регулятивная, так как нормы трудового права направлены на урегулирование отношений между участниками трудового процесса. Роль трудового права определяется целями и задачами трудового законодательства, которые тесно связаны между собой, отражая интересы работников, работодателей, общества и государства.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (п.1 ст.1 ТК ПМР).

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (п.2 ст.1 ТК ПМР).

Указанные цели и задачи трудового законодательства определяют основные функции трудового права.

Функции трудового права – это основные направления воздействия норм трудового права на поведение (через сознание, волю) людей в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли права.

Выделим специфические функции данной отрасли права:

– социальная, обеспечивающая занятость, реализацию и гарантию права на труд, безопасные условия и охрану труда (в некоторых западных странах (например, во Франции) данная отрасль имеет и соответствующее название – «социальное право»);

- защитная, связанная с установлением высокого уровня условий труда, осуществлением надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраной труда, порядка разрешения индивидуальных и коллективных споров, восстановлением реально нарушенных трудовых прав;
- хозяйственная (производственная), направленная на обеспечение эффективности производства, улучшение качества его продукции, повышение производительности труда, рациональное использование трудовых ресурсов (рабочей силы), укрепление трудовой дисциплины;
- воспитательная, отражаемая в нормах о дисциплине труда, поощрениях за труд, дисциплинарной и материальной ответственности, связанная с обеспечением надлежащего исполнения трудовых обязанностей сторонами трудовых отношений;
- функция социального партнерства, связанная с развитием системы взаимоотношений между работниками, работодателями в лице их представителей с целью урегулирования трудовых отношений.

5. Отграничение трудового права от других отраслей права, связанных с трудовой деятельностью

Важное теоретическое и практическое значение имеет отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью. Смежный характер по отношению к трудовому праву имеют такие отрасли как гражданское, административное право и право социального обеспечения. В предмете и методе правового регулирования указанных отраслей есть как общие, так и отличительные черты.

Трудовое и гражданское право являются смежными отраслями. На основании норм трудового права человек может реализовать свои способности к труду путем заключения трудового договора. Способности к труду могут быть использованы и на основании гражданско-правовых договоров о труде, в частности, договоров подряда, поручения, возмездного оказания услуг, агентирования, доверительного управления имуществом, авторского и других.

Связь трудового права и гражданского права состоит в том, что предметом регулирования этих отраслей права выступают отношения, связанные с осуществлением трудовой деятельности. Отграничение трудового права от гражданского имеет не столько теоретическое, сколько практическое значение. Следует указать следующие основные критерии разграничения указанных отраслей права:

1. Предметом трудового права являются отношения, опосредующие процесс труда, т.е. систематическое выполнение трудовой функции, реализация трудовых прав и обязанностей, а предметом гражданского права выступает результат или продукт труда.

2. Метод трудового права основан на сочетании императивного и диспозитивного способов регулирования, а метод гражданского права носит диспозитивный характер.

3. В трудовом праве работодатель организует труд, обеспечивает надлежащие условия труда, а в гражданском праве лицо, выполняющее работу, самостоятельно организует свой труд, действуя на свой страх и риск и под свою ответственность.

Связь трудового права с административным правом состоит в регулировании управленческих отношений.

Различия между трудовым и административным правом.

1. Предметом трудового права выступают управленческие отношения, которые носят производственный характер, т.е. это отношения по организации и управлению процессом труда; предметом административного права выступают управленческие отношения, которые носят государственно-властный характер, т.е. это отношения по государственному управлению различными сферами общественной жизни.

2. Методом трудового права является сочетание императивного, диспозитивного и рекомендательного способов правового регулирования, а метод административного права носит императивный характер.

3. Трудовое право регулирует труд всех категорий работников, а административное право регулирует прохождение службы государственными служащими.

Связь трудового права с правом социального обеспечения состоит в том, что существование социально-обеспечительных отношений во много связано и обусловлено наличием в настоящем или прошлом трудовых отношений.

Различия между трудовым правом и правом социального обеспечения.

1. Предметом трудового права выступают отношения, связанные с реализацией конституционного права граждан на труд, а предметом права социального обеспечения выступают отношения, связанные с реализацией конституционного права граждан на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, утраты кормильца и в других предусмотренных законом случаях.

2. Метод трудового права основан на сочетании нормативного и договорного способов регулирования, а метод права социального обеспечения основан на нормативном регулировании социально-обеспечительных отношений.

3. В трудовом праве вознаграждение за труд выплачивается из собственных средств работодателя, а в праве социального обеспечения выплаты производятся из специальных внебюджетных фондов социального назначения (например, в ПМР выплаты производятся за счет средств Единого государственного фонда социального страхования).

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое труд? Какие виды труда регулируются нормами трудового права?
2. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
3. В чем особенности метода правового регулирования трудовых отношений?
4. Что составляет систему трудового права и систему трудового законодательства?
5. Обозначьте роль, цели и задачи трудового законодательства.

6. Каковы основные функции современного трудового права?
7. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г.
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г.
4. Европейская социальная хартия от 3 мая 1996г.(пересмотренная).
5. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.
6. Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1 // СЗМР 00-2.
7. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР. 02-29.
8. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 года №164-3-III. Часть 2 и 3 // САЗ ПМР. 02-29.
9. Кодекс Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях от 21 января 2014 года № 10-3-V // САЗ ПМР. 14-4.
10. Закон ПМР от 08 июня 1993 года «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.
11. Закон ПМР от 08 января 2001 года № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.
12. Закон ПМР от 21 июня 2001 года № «Об основах обязательного социального страхования» // СЗМР. 01-3.
13. Закон ПМР от 11 августа 2003 года № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и

лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ ПМР. 03-33.

14. Закон ПМР от 03 ноября 2003года № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР. 03-45.

15. Закон ПМР от 27 декабря 2011 года № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ ПМР. 12-1.

16. Закон ПМР от 27 апреля 2012 года № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 12-18.

17. Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ 11-2.

Научная и учебная литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. – М., 2009.
2. Анишина В.И. Применение российскими судами международных трудовых норм. Учебно-методическое пособие. М., МВТ. 2003.
3. Бикеев А. А. Трудоправовая деятельность в организации: учебное пособие. - М., 2015.
4. Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. - М., 2006.
5. Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения: монография. – М., 2015.
6. Волкова О.Н., Ярошенко Д.Н. Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №4.
7. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2000 г. Ч. 1. - СПб., 2001.

8. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. – Екатеринбург, 1997.
9. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учебник. - М., 2015.
10. Ершова Е.А. Наемный труд // Трудовое право. 2009. №8.
11. Ковель О.О. Социальная функция российского трудового права как средство достижения социальной справедливости // Трудовое право в России. 2015. №2.
12. Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1.
13. Лушников А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. – М. , 2015.
14. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М., 2016.
15. Петрушкина А.В. Правовые позиции Конституционного суда Российской Федерации по отдельным вопросам ограничения трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. №1.
16. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы пятой международной научно-практической конференции / под ред. К.Н.Гусова. - М., 2009.
17. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. - М., 2003.
18. Скачкова Г.С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1.
19. Смирнов Д. А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права: монография. – М. , 2015.
20. Тангин М.А. Взгляд на предмет трудового права через призму постнеклассической эпистемологии // Трудовое право в России и за рубежом.

2015. №2.

21. Трофимова Г.А. Конституционные рамки и законодательные гарантии реализации права на труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №4.

22. Хныкин Г.В. Потери и приобретения российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом . 2015. №2.

23. Шеленга Н.А. О соответствии трудового законодательства ПМР международным стандартам труда // Общественная мысль Приднестровья. №2(3). 2006.

24. Шеленга Н.А. Производные или тесно связанные с трудовыми отношения в предмете трудового права и их законодательное закрепление // Общественная мысль Приднестровья. 2013. №1.

25. Щукина Н.В. Гарантии защиты конституционного права на труд. Тирасполь, 2010.

26. Щукина Н.В. Конституционное право на труд и проблемы его реализации в современных условиях Сб. материалов Международной научно-практической конференции «Развитие Российского конституционализма: 1710-2010». Москва – Тирасполь, 2010.

27. Щукина Н.В. Трудовое законодательство ПМР: состояние и тенденции развития// Сб. материалов научно-практической конференции «Структура и внутрисоюзная деятельность профсоюзов в современных условиях». Тирасполь, 2004.

Тема 2. Источники трудового права

1. Понятие и классификация источников трудового права
2. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.

1. Понятие и классификация источников трудового права

Источники трудового права - это результаты правотворческой деятельности органов государства, а так же совместного нормотворчества работников и работодателей.

Особенностью источников трудового права является то что, к ним относятся не только акты органов государств, но и акты, разрабатываемые и принимаемые непосредственно работниками и работодателями.

Классификацию источников можно проводить по различным основаниям.

По форме акта это могут законы, указы, постановления, приказы, положения, инструкции и т.д.

По сфере действия это могут быть акты общего действия (Конституция ПМР, Трудовой кодекс ПМР) и ограниченного действия (отраслевое соглашение, коллективный договор).

Остановимся на классификации источников трудового права по юридической силе.

1. Конституция ПМР.

Ст. 35 Конституции ПМР закрепляет, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.

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 законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Ст. 33 Конституции ПМР закрепляет право граждан Приднестровской Молдавской Республики на объединение в профессиональные союзы.

Ч.2 ст.10 Конституции ПМР закрепляет, что общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры Приднестровской Молдавской Республики являются основой отношений с другими государствами и составной частью правовой системы. Указанные положения позволяют отнести к источникам трудового права международные нормы или стандарты труда.

2. Трудовой кодекс ПМР – это кодифицированный нормативно правовой акт, содержащий нормы трудового права, направленные на урегулирование всей сферы трудовых отношений. Трудовой кодекс ПМР принят 19 июля 2002г. Состоит из 5 частей, 14 разделов и 60 глав.

Часть первая Трудового кодекса ПМР содержит общие положения, основные начала трудового законодательства, нормы о трудовых отношениях, их сторонах и основаниях возникновения.

Часть вторая Трудового кодекса ПМР посвящена институту социального партнерства в сфере труда.

Часть третья Трудового кодекса ПМР содержит разделы трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсаций, трудового распорядка и дисциплины труда, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, охраны труда, материальной ответственности сторон трудового договора.

Часть четвертая Трудового кодекса ПМР включает нормы, посвященные особенностям правового регулирования труда отдельных категорий работников (женщин и лиц с семейными обязанностями; работников до 18 лет; руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций; лиц, работающих по совместительству; сезонных и временных работников; лиц, работающих вахтовым методом; лиц, работающих у работодателей - физических лиц; надомников; работников транспорта; педагогических работников и др.).

Часть пятая Трудового кодекса ПМР содержит положения о защите трудовых прав работников, разрешении трудовых споров и ответственности за нарушение трудового законодательства.

2. Законы ПМР – это нормативно-правовые акты, принятые в особом порядке законодательным органом с целью урегулирования наиболее важных общественных отношений. К основным законам в сфере труда можно отнести:

- Закон ПМР от 08 июня 1993 года «Об охране и безопасности труда»;
- Закон ПМР от 08 января 2001 года № 372-З «О занятости населения»;
- Закон ПМР от 28 декабря 2001 года № 79-З-III «О минимальном размере оплаты труда в Приднестровской Молдавской Республике»;
- Закон ПМР от 11 августа 2003 г. № 327-З-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия»;
- Закон ПМР от 03 ноября 2003 года № 346-З-III «Об объединениях (союзах) работодателей»;
- Закон ПМР от 27 декабря 2011 года № 248-З-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. Подзаконные нормативные акты – нормативно-правовые акты Президента ПМР, Правительства ПМР, исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления. Особое значение имеют акты министерства по социальной защите и труду ПМР. Названное министерство является исполнительным органом государственной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере социально-трудовых отношений и занятости населения.

4. Социально-партнерские соглашения – это правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения и устанавливающие общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемые между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Особенностью соглашений как источников трудового права является то, что они, с одной стороны, разрабатываются и принимаются непосредственно работниками и работодателями в лице их представителей, с другой стороны, имеют более широкую сферу действия в отличие от локальных актов. Следовательно, социально-партнерские соглашения занимают промежуточное положение между актами органов государства и локальными нормативными актами.

5. Локальные нормативные акты – правовые акты, которые разрабатываются и принимаются работниками и работодателем с учетом условий труда и характера деятельности организации и действует только в пределах конкретной организации.

2. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц

Действие нормативных правовых актов о труде во времени определяется моментами вступления нормативно-правового акта в силу и утраты его юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права либо отдельные их положения, прекращает свое действие в связи с:

а) истечением срока действия;

б) отменой (признанием утратившим силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

При определении действия нормативно-правового акта во времени, необходимо учитывать, что закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, может распространяться на отношения, возникшие до введения его в действие, но только в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с Трудовым кодексом ПМР. Коллективный договор, соглашение вступают в силу со дня их подписания сторонами или со дня, установленного в этих актах (ст.43 и ст.48 ТК ПМР). Утрачивают силу указанные акты по истечении срока их действия.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его подписания работодателем либо со дня, указанного в этом локальном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

- а) истечением срока действия;
- б) отменой (признанием утратившим силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
- в) вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Действие нормативно-правовых актов о труде в пространстве определяется территорией, на которую распространяется юридическая сила акта.

Законы и иные нормативные правовые акты Приднестровской Молдавской Республики, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Приднестровской Молдавской Республики, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующей административно-территориальной единицы.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Действие нормативно-правовых актов о труде по кругу лиц означает, что они распространяются либо на всех работников (общие нормы), либо на отдельные категории (специальные нормы). Наличие общих и специальных норм в сфере труда выражает присущее данной отрасли права единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений.

Трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Оно также применяется к другим отношениям, связанным с

использованием личного труда, если это предусмотрено Трудовым кодексом ПМР или иным законом.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики.

Трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики распространяется на всех работодателей - физических лиц, работодателей - юридических лиц независимо от организационно-правовых форм и форм собственности).

Правила, установленные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Приднестровской Молдавской Республики.

Вместе с тем, существуют специальные нормы, выражающие дифференциацию правового регулирования трудовых отношений. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом ПМР.

Трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики не распространяется на следующих лиц (если в установленном законом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- а) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- б) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

- в) лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- г) других лиц, если это установлено законом.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение источников трудового права.
2. Какова система источников трудового права ПМР?
3. В чем состоят особенности источников данной отрасли права?
4. Раскройте классификацию источников трудового права.
5. Каково значение Конституции ПМР как источника трудового права?
6. Дайте общую характеристику Трудового кодекса ПМР как источника трудового права. Какова структура Трудового кодекса ПМР?
7. Охарактеризуйте правила действия нормативно-правовых актов о труде во времени.
8. В чем особенности действия правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве?
9. Определите действие нормативно-правовых актов о труде по кругу лиц. Назовите круг субъектов, на которых не распространяется действие трудового законодательства.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г.
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г.
4. Европейская социальная хартия от 3 мая 1996г.(пересмотренная).
5. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.

6. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-З-III // САЗ ПМР. 02-29.
7. Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1 // СЗМР. 00-2.
8. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-З-III. Часть 2 и 3// САЗ ПМР. 02-29.
9. Закон ПМР от 07 мая 2002 года №123-З-III «Об актах законодательства Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 02-19.
10. Закон ПМР от 27 декабря 2011 года №248-З-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ ПМР. 12-1.
11. Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 11-2.

Научная и учебная литература

1. Александров Н.Г. Понятие источника права. Учебные труды ВИЮН. - М., 1946.
2. Васильев А.М. Правовые категории. – М., 1976.
3. Глазырин В.В. Развитие региональной дифференциации в правовом регулировании труда // Юрист. – 2002. - №5.
4. Дмитриева И.К. Некоторые проблемы правотворчества в области труда // Вопросы трудового права. – 2006. - №3.
5. Ершова Е.А. Гражданское право - источник трудового права // Трудовое право. - 2004. - № 12. - С. 15.
6. Ершова Е.А. Конституция как источник трудового права // Трудовое право. - 2004. - № 3.
7. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. – 1996. - №1.

8. Источники трудового права Европейского Союза: бюллетень. Вып.1 / Под ред.В.М.Лебедева. – Томск, 2005.
9. Куренной А.М. Источники российского трудового права: вопросы теории и практики. – М., 2005.
1. Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1.
10. Лебедев В.М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. – 2002. - №8
11. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. Монография. – М., 2015
12. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М., 2016.
13. Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика. - М., 2000.
14. Миронов В.И. Источники трудового права // Трудовое право. 2003. № 8.
15. Петрушкина А.В. Правовые позиции Конституционного суда Российской Федерации по отдельным вопросам ограничения трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. №1.
16. Смирнов Д.А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права. – М., 2015.
17. Смолярчук В.И. Источники трудового права. - М., 1978.
18. Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. 2003. № 12.
19. Филипова И.А. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права в России и во Франции // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. №3.
20. Шаповал Е.А. Источники трудового права в системе источников российского права. – М., 2003.

21. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. – Иваново, 2004.

Тема 3. Принципы трудового права

1. Понятие, значение и виды принципов трудового права
2. Общая характеристика основных принципов трудового права

1. Понятие, значение и виды принципов трудового права

Принципы трудового права – это основополагающие, руководящие идеи, начала или положения, выражающие сущность норм трудового права и основные направления политики государства в области регулирования трудовых отношений.

Современные принципы трудового права характеризуются следующими чертами:

1. экономико-политической обусловленностью, т.е. принципы трудового права определяются политикой государства, основанной на познании объективных экономических законов;
2. общностью содержания, т.е. принципы трудового права выражают сущность всех норм трудового права;
3. цельной предметной направленностью, т.е. принципы трудового права выражают сущность трудовых отношений, входящих в предмет трудового права;
4. государственной нормативностью, т.е. принципы права закрепляются в нормах права, которые устанавливаются государством ;
5. системностью, принципы трудового права выражают сущность норм трудового права в их взаимосвязи между собой и с другими нормами права;
6. целенаправленностью, т.е. принципы трудового права выражают сущность норм трудового права в их динамике, развитии, в решении тех задач, которые стоят перед обществом и государством;

7. стабильностью, т.е. принципы трудового права содержат обобщенные положения, которые не столь изменчивы как нормы права и действуют в течение длительного периода времени.

Значение принципов:

- отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации и применению наемного труда и функционированию рынка труда;
- определяют общую направленность и тенденции развития правового регулирования отношений в сфере труда;
- выражают сущность норм трудового права и помогают уяснить смысл трудового законодательства;
- обеспечивают единство и согласованность норм трудового права;
- используются при возникновении пробелов в праве.

Виды принципов:

1. **Общеправовые принципы** – это принципы, присущие всем отраслям права, выражающие сущность и социальное назначение права (принципы законности, социальной справедливости, гуманизма, равенства и др.).

2. **Межотраслевые принципы** – это принципы, присущие нескольким смежным отраслям права (например, принцип свободы труда характерен для трудового, гражданского, административного права, права социального обеспечения; принцип свободы договора присущ и трудовому, и гражданскому праву).

3. **Отраслевые принципы** – это принципы, присущие трудовому праву как самостоятельной отрасли права. Они впервые получили легальное закрепление в действующем Трудовом кодексе в статье 2.

2. Общая характеристика основных принципов трудового права

Принципы трудового права можно разделить на 4 группы:

1. Принципы, выражающие политику государства в области регулирования трудовых отношений:

- Принцип свободы труда

Каждый имеет право на труд, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию)

- Принцип запрещения принудительного труда

Данный принцип впервые закреплён в Трудовом кодексе ПМР. В ст.4 ТК ПМР раскрывается содержание этого принципа.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с Трудовым кодексом или иными законодательными актами ПМР он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

В то же время Трудовой кодекс указывает, какие виды недобровольного труда не относятся к принудительному. Принудительный труд не включает в себя работу, выполнение которой обусловлено законодательством о всеобщей воинской обязанности и военной службе или законодательством об альтернативной гражданской службе; работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения; работу, выполняемую в

условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

- Принцип запрета дискриминации в сфере труда

Этот принцип также впервые нашел закрепление в Трудовом кодексе ПМР (ст.3 ТК ПМР).

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в исполнительный орган государственной власти, осуществляющий надзор за соблюдением трудового законодательства ПМР и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

- Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве

Государство осуществляет политику, направленную на обеспечение полной, продуктивной и свободной избранной занятости, гарантирует каждому возможность реализации права на труд, оказывает помощь в поиске подходящей работы и устройстве на нее, а так же гарантирует социальную помощь и поддержку безработным гражданам.

- Принцип обеспечения права на справедливые условия труда

Государство гарантирует каждому право на труд в условиях, отвечающих правилам безопасности и гигиены, право на отдых, включая право на ограничение продолжительности рабочего времени, право на выходные и нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

2. Принципы, определяющие установление условий труда.

- Принцип социального партнерства

Стороны трудовых отношений (работники и работодатели) выступают как равные социальные партнеры при установлении и применении условий труда, регулировании социально-трудовых отношений.

- Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений

Стороны трудовых отношений вправе самостоятельно устанавливать условия труда путем заключения и изменения договоров в сфере труда при обязательном соблюдении тех правил, которые установлены государством.

- Принцип обеспечения равенства возможностей работников на продвижения по работе

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Продвижение по работе должно осуществляться исключительно с учетом производительности труда, квалификации работника и его трудового стажа.

- Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование

Государство гарантирует работающим гражданам право на получение социальных выплат при наступлении определенных законодательством социально значимых обстоятельств в период трудовой деятельности.

3. Принципы, определяющие применение установленных условий труда.

- Принцип обязательности для сторон соблюдения условий заключенного трудового договора

Работодатель имеет право требовать от работников выполнения трудовых обязанностей, а работники, в свою очередь, имеют право требовать от работодателя соблюдения условий трудового договора и исполнения обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и трудовым договором.

- Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Работник имеет право требовать, а работодатель обязан предоставить вознаграждение за труд в сроки, размере и порядке, установленные законом.

- Принцип определенности трудовой функции.

Работник должен выполнять только ту трудовую функцию, которая обусловлена трудовым договором, а работодатель не вправе требовать от работника выполнять ту работу, которая не предусмотрена трудовым договором.

- Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Работник имеет право требовать от работодателя компенсации морального вреда в случае, если работодатель своими действиями или бездействиями причинил работнику физические или нравственные страдания.

4. Принципы, определяющие охрану и защиту трудовых прав и интересов работников и работодателей

- Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.

Работники и работодатели могут создавать общественные организации, свободно вступать в созданные организации или объединения для защиты и представительства своих прав и интересов.

- Принцип установления государственных гарантий по осуществлению прав работников и работодателей, осуществлению надзора и контроля за их соблюдением.

Государство создает систему государственных органов, которые призваны обеспечивать защиту трудовых прав и интересов, восстановление нарушенных трудовых прав, осуществление надзорных и контрольных мероприятий по соблюдению трудового законодательства.

- Принцип обеспечения права на защиту государством нарушенных прав и свобод, в том числе и в судебном порядке.

Каждый, чье право нарушено, может обратиться в компетентные органы государства за защитой и восстановлением нарушенных прав

- Принцип обеспечения права на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

Каждый имеет право обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров и разрешить возникшее разногласие в установленном законом порядке.

Вопросы для самоконтроля

1. Каково понятие и значение принципов трудового права?
2. Продемонстрируйте соотношение общеправовых, межотраслевых и отраслевых принципов трудового права.
3. Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?
4. Перечислите принятые в мировом сообществе основополагающие принципы труда.
5. Перечислите современные принципы трудового права.
6. Каково содержание основных принципов трудового права?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г.
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г.
4. Европейская социальная хартия от 3 мая 1996г.(пересмотренная).
5. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.
6. Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1 // СЗМР 00-2.
7. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР. 02-29.
8. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 года №164-3-III. Часть 2 и 3 // САЗ ПМР. 02-29.
9. Кодекс Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях от 21 января 2014 года № 10-3-V // САЗ ПМР. 14-4.
10. Закон ПМР от 08 июня 1993 года «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.
11. Закон ПМР от 08 января 2001 года № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.
12. Закон ПМР от 21 июня 2001 года № «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ ПМР. 01-32.
13. Закон ПМР от 11 августа 2003 года № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ ПМР. 03-33.
14. Закон ПМР от 03 ноября 2003года № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР. 03-45.
15. Закон ПМР от 27 декабря 2011 года № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ ПМР. 12-1.

16. Закон ПМР от 27 апреля 2012 года № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 12-18.
17. Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 11-2.

Научная и учебная литература

1. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. - Пермь, 1992.
2. Дмитриева И.К. Общая характеристика основных принципов трудового права // Вестник Российской правовой академии. 2004. №2.
3. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. - М., 2004.
4. Дмитриева И.К. Принципы трудового права и его предмет, значение частноправовых и публично-правовых начал (принципов) // Lex Russica: Научные труды МГЮА. - М., 2004.
5. Дмитриева И.К. Трудовое право, его принципы и метод (значение частноправовых и публично-правовых начал) // Вопросы трудового права. 2006. №2.
6. Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1.
7. Лушников М.В. Общеизвестные принципы международного трудового права: нормативность и системность // Актуальные проблемы современного международного права: Материалы межвузовской научно-практической конференции (Москва, 17 апреля 2006 г.) - М., 2006.
8. Миронов В.И. Дискриминация в оплате труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1.

9. Саурин С.А. Справедливая оплата труда в условиях российской рыночной экономики // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №1.

10. Трофимова Г.А. Право на труд и свобода труда: проблемы соотношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. №2.

Тема 4. Система правоотношений трудового права

1. Понятие и общая характеристика системы правоотношений трудового права

2. Индивидуальное трудовое правоотношение и его особенности

3. Работник как субъект индивидуального трудового правоотношения

4. Работодатель как субъект индивидуального трудового правоотношения

5. Содержание индивидуального трудового правоотношения

6. Понятие и виды производных или тесно связанных с трудовыми правоотношений

1. Понятие и общая характеристика системы правоотношений трудового права

Система правоотношений трудового права – это объединенная общими целями, задачами и принципами правового регулирования совокупность общественных отношений по организации и применению наемного труда, функционированию рынка труда, урегулированных на основе метода трудового права.

Правоотношения, составляющие в своей совокупности систему правоотношений трудового права, объединяются общностью целей и задач, принципов и методов регулирования указанных отношений.

В систему правоотношений трудового права входят:

1. Индивидуальное трудовое правоотношение – это отношение, возникающее между работником и работодателем на основании заключенного между ними трудового договора. Эти отношения занимают центральное место

в системе правоотношений трудового права и являются ядром всей системы правоотношений.

2. Производные или тесно связанные с трудовыми правоотношения – это совокупность общественных отношений, которые призваны обеспечить возникновение и нормальное функционирование индивидуальных трудовых правоотношений. Производные отношения носят вторичный характер, играют вспомогательную роль, т.к. призваны обслуживать отношения между работником и работодателем. В зависимости от момента их возникновения производные отношения делятся на 3 группы:

- Отношения, предшествующие трудовым отношениям – это отношения, существование которых в прошлом обеспечивает возникновение индивидуального трудового правоотношения (например, отношение по трудоустройству)
- Отношения, сопутствующие трудовым отношениям – это отношения, которые существуют одновременно с индивидуальными трудовыми правоотношениями, обеспечивая их нормальное функционирование (например, отношения по социальному партнерству, по организации и управлению трудом, по материальной ответственности сторон трудового договора)
- Отношения, вытекающие из трудовых отношений – это отношения, возникающие после прекращения индивидуальных трудовых правоотношений (например, отношения по трудовым спорам).

2. Индивидуальное трудовое правоотношение и его особенности

Индивидуальное трудовое правоотношение – это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за определенную плату трудовой функции, то есть работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных

трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Сторонами индивидуальных правоотношений выступает работник и работодатель.

Основанием возникновения индивидуального трудового правоотношения является заключенный между сторонами трудовой договор. В случаях, установленных трудовым законодательством либо учредительными документами организации, заключению трудового договора могут предшествовать:

1. избрание на должность;
2. избрание по конкурсу на замещение должности;
3. назначение на должность или утверждение в должности;
4. направление на работу в счет установленной квоты;
5. судебное решение о заключении трудового договора;
6. направление на альтернативную гражданскую службу;
7. фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Индивидуальное трудовое правоотношение имеет следующие характерные особенности:

во – первых, это сложное правоотношение, т.к. каждая из сторон обладает комплексом трудовых прав и обязанностей и выступает одновременно и как управомоченный, и как обязанный субъект;

во – вторых, это единое правоотношение, т.к. права и обязанности сторон носят взаимный или корреспондирующий характер;

в – третьих, это длящееся правоотношение, т.е. стороны систематически реализуют свои права и обязанности;

в – четвертых, это возмездное правоотношение, т.к. работник имеет право, а работодатель обязан выплачивать вознаграждение за труд.

Указанные характерные черты индивидуального трудового правоотношения позволяют отличить его от смежных гражданско - правовых

правоотношений. Основные отличия между трудовыми и гражданскими правоотношениями.

1. Личный характер прав и обязанностей работника, т.е. работник обязан лично выполнять трудовую функцию и не вправе поручить ее выполнение третьему лицу; в гражданских правоотношениях исполнитель работ может привлекать третьих лиц.

2. В трудовых правоотношениях работодатель организует процесс труда, обеспечивает надлежащие условия труда, а в гражданских правоотношениях лицо, выполняющее работу, организует свой труд самостоятельно, на свой страх и риск и под свою ответственность.

3. В трудовых правоотношениях на стороне работника всегда выступает только физическое лицо, а в гражданских правоотношениях исполнителями работы могут быть физические и юридические лица.

4. В трудовых правоотношениях работник обязан выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, то есть работу по определенной специальности, квалификации, должности, а в гражданских правоотношениях исполнитель работ выполняет отдельное индивидуально-конкретное задание к определенному сроку

5. В трудовых правоотношениях вознаграждение за труд устанавливается в зависимости от квалификации работника, количества, качества, сложности труда, но не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда; в гражданских правоотношениях размер вознаграждения определяется по соглашению сторон.

6. В трудовых правоотношениях работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации, а в гражданских правоотношениях стороны всегда юридически равны.

3. Работник как субъект индивидуального трудового правоотношения

Работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (п. 2 ст. 20 ТК ПМР).

Работник должен обладать трудовой правосубъектностью, которая определяется как способность физического лица вступать в трудовые правоотношения, приобретать трудовые права и нести трудовые обязанности.

Трудовая правосубъектность характеризуется двумя критериями: возрастным и волевым.

Возрастной критерий сводится к установлению возраста, по достижению которого лицо может вступать в трудовые правоотношения в качестве работника.

По общему правилу, лицо может вступать в трудовые правоотношения по достижению 16 летнего возраста. Из этого общего правила имеются исключения.

1. По достижению 15 - летнего возраста лицо может вступать в трудовые отношения и заключать трудовой договор в случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с законом общеобразовательной организации для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью.

2. Лица, достигшие 14 летнего возраста, вправе вступать в трудовые правоотношения с согласия одного из родителей (попечителя), органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вред здоровью и не нарушающего процесс обучения.

3. Лица, не достигшие 14 летнего возраста, вправе с согласия одного из родителей (опекуна), органа опеки и попечительства вступать в трудовые отношения с организациями кинематографии, театральными и концертными организациями, цирками для создания и исполнения произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от их имени заключают родители (опекун), а орган опеки и попечительства в разрешении на работу указывает максимальную продолжительность ежедневной работы и другие условия труда.

Волевой критерий сводится к фактической способности лица осуществлять трудовую деятельность, т.е. к наличию трудоспособности. Все лица обладают равными и одинаковыми возможностями осуществлять трудовую деятельность. В отдельных случаях, предусмотренных законом, трудоспособность лица может быть ограничена (по состоянию здоровья, в силу приговора суда).

4. Работодатель как субъект индивидуального трудового правоотношения

Работодатель – это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (п. 4 ст.20 ТК ПМР).

Работодателями – физическими лицами признаются физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, а также частные нотариусы, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления нотариальной деятельности.

Вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Лица в возрасте от 14 (четырнадцати) до 18 (восемнадцати) лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с

работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 (восемнадцати) лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Работодатели - юридические лица – это организации любых организационно - правовых форм и форм собственности.

От имени работодателя - юридического лица права и обязанности в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом ПМР, другими законами и иными нормативными правовыми актами ПМР, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Для вступления в трудовые отношения в качестве работодателя лицо должно обладать правосубъектностью. Работодательская правосубъектность характеризуется 2 критериями:

1. Имущественным, который сводится к наличию у работодателя определенного имущества, за счет которого работодатель выполняет обязательства по выплате вознаграждения за труд, предоставлению гарантий и компенсаций.

2. Оперативный критерий, который сводится к возможности работодателя организовать труд, обеспечить надлежащие условия и охрану труда, проводить кадровую политику.

5. Содержание индивидуального трудового правоотношения

Содержание индивидуального трудового правоотношения – это совокупность трудовых прав и обязанностей работника и работодателя. Особенностью содержания трудовых правоотношений является то, что права и обязанности сторон носят взаимный характер.

Трудовые права и обязанности сторон трудового правоотношения закрепляются в Трудовом кодексе ПМР, иных нормативных актах и могут конкретизироваться в трудовом договоре.

Основные трудовые права и обязанности работника содержатся в ст.21 ТК ПМР, а основные трудовые права и обязанности работодателя в ст.22 ТК ПМР.

В ст.21 ТК ПМР закреплены основные (статутные) права и обязанности работника. Это право на заключение, изменение и расторжение трудового договора; предоставление работы, обусловленной трудовым договором; на рабочее время, соответствующее требованиям безопасности и гигиены; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; на отдых, включая право на ограничение рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск; на полную достоверную информацию об условиях труда; на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; на участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах; на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений; на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; на возмещение вреда, причиненного в связи с

исполнением трудовых обязанностей, включая компенсацию морального вреда; на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами.

К числу основных обязанностей работника отнесены обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на работника трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Закрепленные в ст.21 ТК ПМР основные (статутные) права и обязанности работника выражаются в виде конкретных субъективных прав и трудовых обязанностей, возникших у определенного работника, вступившего в конкретное трудовое правоотношение, заключив трудовой договор с работодателем.

Впервые в Трудовом кодексе (ст.22 ТК ПМР) получили закрепление основные права и обязанности работодателя. Работодатель имеет право заключать, дополнять, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил

внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности; принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц); создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

На работодателя возложен широкий круг обязанностей. В ст.22 ТК ПМР закреплены обязанности работодателя соблюдать трудовое законодательство ПМР, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда в соответствии с требованиями охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки; вести коллективные переговоры; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью; своевременно выполнять предписания органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства ПМР и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников

в установленном законом порядке; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред. Данный перечень обязанностей не является исчерпывающим, и работодатель обязан исполнять и иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6. Виды производных или тесно связанных с трудовыми отношений

К производным или тесно связанным с трудовыми отношениям относятся:

1. Отношения по организации труда и управлению трудом – это отношения, складывающиеся между работодателем и работниками (их представителями) по поводу участия работников и их представителей в управлении организацией в установленных законом формах. Ст. 53 ТК ПМР определяет основные формы участия работников в управлении организацией, к которым можно отнести учет мнения представительного органа работников в предусмотренных законом случаях, проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективных договоров и иные формы, определенные законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Рассматриваемые отношения направлены на оптимизацию трудового процесса, улучшение организации и условий труда. Эти отношения всегда сопутствуют трудовым.

2. Отношения по трудоустройству у данного работодателя – это отношения, складывающиеся между лицом, ищущим работу, и работодателем

по поводу поиска подходящей работы и устройства на неё. Третьей стороной таких отношений могут выступать государственные органы и негосударственные организации по трудоустройству, которые призваны содействовать обеспечению занятости населения.

Указанные отношения предшествуют индивидуальному трудовому правоотношению, так как прекращение таких отношений влечет за собой заключение трудового договора и, соответственно, возникновение индивидуального трудового правоотношения.

3. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя – это отношения, складывающиеся между работником или лицом, ищущим работу, и работодателем по поводу получения новых или дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков.

Такие отношения могут как сопутствовать трудовым (если их участником является работник данной организации), так и предшествовать им (если их стороной выступает лицо, ищущее работу, и заключившее ученический договор).

4. Отношения по социальному партнерству – это отношения, возникающие между работниками, их представителями, работодателями, их представителями по поводу введения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, а также развития любых форм взаимодействия между сторонами на республиканском, отраслевом (межотраслевом), территориальном и локальном уровнях социального партнерства.

Данные отношения призваны обеспечить взаимодействие работников и работодателей как равных социальных партнеров с целью урегулирования социально-трудовых и связанными с ними экономических отношений. Такие отношения протекают одновременно с трудовыми и поэтому являются сопутствующими отношениями.

5. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства – это отношения, складывающиеся между работниками, представляющими их профсоюзами и работодателями (их представителями) по поводу участия в установлении и изменении условий труда, в том числе и посредством разработки и принятия локальных нормативных актов.

Эти отношения призваны обеспечить работникам и профсоюзам возможность активно участвовать в управлении процессом труда и организации его наиболее оптимальным образом. Рассматриваемые отношения всегда относятся к сопутствующим трудовым правоотношениям.

6. Отношения по материальной ответственности - это отношения, складывающиеся между работником или коллективом работников и работодателем по поводу возмещения материального ущерба, причиненного в процессе трудовой деятельности.

Данные отношения направлены на исполнение работниками и работодателями своей обязанности по возмещению причиненного вреда.

Как правило, эти отношения сопутствуют трудовым. Однако в отдельных случаях они могут рассматриваться как вытекающие из трудовых (например, возмещение материального ущерба уволенным работником).

7. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства – это отношения, складывающиеся между работодателем и надзорными и контрольными органами по поводу осуществления надзорно-контрольных мероприятий с целью предупреждения, выявления и устранения нарушений трудового законодательства.

Содержание таких отношений составляют действия по восстановлению прав и законных интересов отдельных работников и их коллективов, нарушенных неправомерными действиями работодателя.

Рассматриваемые отношения непременно сопутствуют трудовым отношениям.

8. Отношения по разрешению трудовых споров – это отношения, складывающиеся между спорящими сторонами и органами по рассмотрению трудовых споров по поводу рассмотрения и разрешения неурегулированных разногласий, возникающих в процессе трудовой деятельности.

Содержанием таких отношений является урегулирование возникших между сторонами разногласий, защита и восстановление нарушенного права.

В ст. 1 ТК РФ внесены изменения, согласно которым отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, включены в предмет трудового права. Данные отношения также являются сопутствующими применительно к трудовым. Такой вывод позволяет сделать действующее законодательство, которое обязывает работодателя осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, уплачивать страховые взносы на обязательное медицинское страхование в Пенсионный фонд РФ, в Фонд социального страхования РФ с целью обеспечения работников пособиями по временной нетрудоспособности и иными социальными пособиями и льготами. Отношения по обязательному социальному страхованию работников непосредственно связаны с трудовыми, так как работодатель обязан уплачивать страховые взносы только за работников, которые состоят с ним в трудовых отношениях.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой система правоотношений трудового права?
2. Что понимается под индивидуальным трудовым правоотношением?
3. В чем состоят особенности индивидуального трудового правоотношения?
4. Что является основанием возникновения индивидуального трудового правоотношения?
5. Охарактеризуйте трудовую правосубъектность работника.

6. Кто может вступать в трудовые правоотношения в качестве работодателя?
7. Каково содержание индивидуального трудового правоотношения?
8. Дайте общую характеристику производных или тесно связанных с трудовыми отношений.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.
2. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III // САЗ ПМР. 02-29.
3. Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИ-Д. Часть 1 // СЗМР.00-2
4. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-III. Часть 2 и 3 // САЗ ПМР. 02-29.
5. Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 21 января 2014 года № 10-3-V // САЗ ПМР. 14-4.
6. Закон ПМР от 08 июня 1993 г. «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.
7. Закон ПМР от 08 января 2001 г. № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.
8. Закон ПМР от 21 июня 2001 г. № «Об основах обязательного социального страхования» // СЗМР 01-3.
9. Закон ПМР от 19 июля 2001 г. № 36-3-III «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // САЗ ПМР. 01-32.
10. Закон ПМР от 10 июля 2002 г. № 153-3-III «Об обществах с ограниченной ответственностью» // САЗ ПМР. 02-28.
11. Закон ПМР от 11 августа 2003 г. № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и

лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ ПМР. 03-33.

12. Закон ПМР от 03 ноября 2003г. № 346-З-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР. 03-45.

13. Закон ПМР от 10 января 2004 г. № 384-З-III «Об акционерных обществах» // САЗ ПМР. 04-2.

14. Закон ПМР от 23 ноября 2007 г. № 342-З-IV «О производственных кооперативах» // САЗ ПМР. 07-48.

15. Закон ПМР от 27 декабря 2011г. № 248-З-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ ПМР. 12-1.

16. Закон ПМР от 27 апреля 2012 г. № 53-З-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 12-18.

17. Постановление Пленума Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики №7 от 22 декабря 2010г. «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 11-2.

Научная и учебная литература

1. Акопов Д.Р. Работодатель как субъект трудового права и категория юридического лица // Трудовое право. 2001. № 3.

2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948.

3. Андриановская И.И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда // Правоведение. 2000. № 5.

4. Анисимов Л.Н. Трудовые отношения и трудовые споры. – М., 2008.

5. Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. №12.

6. Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения: монография. – М., 2015.

7. Бугров Л.Ю. Понятие и состав индивидуальных трудовых правоотношений в сфере реализации российского трудового права // Научные труды РАЮН. — М., 2001. № 1. Т. 2.
8. Гейхман В.Л. Особенности и характерные признаки трудового правоотношения // Вестник Российской правовой академии. 2008. №4.
9. Гейхман В.Л. Свобода труда и правовые формы реализации права на труд // Вестник Российской правовой академии. 2005. №2.
10. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации. Монография. — М., 2006.
11. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. — М., 2008.
12. Замордеев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права. — М., 2005
13. Зверев С. Юридические факты, изменяющие трудовое правоотношение: перевод работников кредитной организации на руководящие должности // Право и экономика. 2006. № 12.
14. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. — М., 2007.
15. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. — М., 2010.
16. Касьянова Г.Ю. Предприниматель - работодатель. — М., 2009.
17. Крутова Л.А. Общая характеристика работодателя как субъекта трудового права // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы: Сборник статей. - М., 2000.
18. Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право. 2004. № 6.
19. Михайлова Н.П. Все о трудовых отношениях. — М., 2010.
20. Нуртдинова А.Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства. — М., 2003
21. Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. — М., 2005.

22. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России. Правовое регулирование. – М., 2006.
23. Смирнов О.В. Содержание трудового правоотношения // Труды ВЮЗИ. – Т.56. – М., 1978.
24. Суняева Р.Л. Азбука трудовых отношений. Полезные советы для работников и работодателей. – М., 2006.
25. Федин В.В. Понятие и классификация работников как субъектов трудового права // Lex Russica: Научные труды МГЮА. 2005. № 1.
26. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: Монография. — М., 2005.
27. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: Научно-практическое пособие. – М., 2011.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда

1. Понятие и стороны социального партнерства
2. Принципы социального партнерства
3. Формы социального партнерства
4. Предмет и порядок ведения коллективных переговоров
5. Участники коллективных переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров

1. Понятие и стороны социального партнерства

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, входящих в предмет трудового права.

Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников и работодателей.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, а также в других случаях, предусмотренных законами.

Представителями работников в социальном партнерстве являются:

а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами профсоюзов;

б) иные представители, избираемые работниками в предусмотренных законом случаях. Иной представитель или представительный орган избирается из числа работников организации на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием в тех случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. При этом наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Представителями работодателей в социальном партнерстве выступают руководители организации на локальном уровне и объединение работодателей на иных, кроме локального, уровнях социального партнерства.

Руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, учредительными документами

юридического лица и локальными нормативными актами осуществляет руководство организацией, в том числе функции единоличного исполнительного органа организации.

Объединение работодателей – это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Представителями работодателей – государственных учреждений, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, в социальном партнерстве являются соответствующие исполнительные органы государственной власти, иные органы государственной власти, органы местного самоуправления.

2. Принципы социального партнерства

Принципы социального партнерства – это основополагающие идеи, начала или положения, выражающие сущность социального партнерства и основные направления взаимодействия работников и работодателей в лице их представителей.

К основным принципам социального партнерства относятся:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства ПМР;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.
- многоуровневость социального партнерства. Система социального партнерства включает следующие уровни:
 - а) республиканский уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Приднестровской Молдавской Республике;
 - б) отраслевой (межотраслевой) уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
 - в) территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в административно-территориальной единице;
 - г) локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства в сфере труда работников и работодателя конкретной организации.

3. Формы социального партнерства

Формы социального партнерства – это конкретные виды и способы взаимодействия работников и работодателей в лице их представителей.

Ст.27 ТК ПМР закрепляет основные формы социального партнерства. К ним относятся:

- а) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- б) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

- в) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- г) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Для развития различных форм социального партнерства создаются специальные органы социального партнерства. К ним относятся создаваемые на равноправной основе по решению сторон комиссии по регулированию социально - трудовых отношений из равного числа полномочных представителей от каждой сторон. Комиссии создаются для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

Комиссии образуются на всех уровнях социального партнерства. На республиканском уровне создана постоянно действующая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Деятельность регламентируется Положением «О трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», утвержденным Постановлением Правительства ПМР от 03 июля 2013г. №131. В состав Комиссии входят:

- а) со стороны государства – уполномоченные представители исполнительных органов государственной власти ПМР;
- б) со стороны работников – уполномоченные представители Федерации профсоюзов Приднестровья;
- в) со стороны работодателей – уполномоченные представители Союза промышленников, аграриев и предпринимателей Приднестровья.

Предметом деятельности Комиссии являются: трехстороннее сотрудничество в трудовых и социально-экономических вопросах, изучение и подготовка проектов и предложений, касающихся экономических реформ, обеспечения роста производства и обеспечения гражданского согласия в сфере социально-трудовых отношений, оказание методической помощи сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров,

организация работы по разрешению коллективных трудовых споров на республиканском уровне, повышение эффективности системы коллективных переговоров и социального партнерства.

Целью деятельности Комиссии является содействие в реализации экономической политики, обеспечение гражданского согласия, достигаемого посредством создания действенной системы социального партнерства с учетом экономических и социальных интересов работников, состоящих в трудовых отношениях, и работодателей Приднестровской Молдавской Республики.

Основными задачами деятельности Комиссии является повышение эффективности сотрудничества сторон на республиканском уровне и выполнение следующих функций:

а) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Генерального соглашения между Правительством Приднестровской Молдавской Республики, Федерацией профсоюзов Приднестровья, Союзом промышленников, аграриев и предпринимателей Приднестровья;

б) разработка плана мероприятий для реализации Генерального соглашения;

в) осуществление контроля за ходом выполнения Генерального соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения;

г) практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров, отраслевых (межотраслевых) соглашений;

д) проведение консультаций по вопросам, связанным с применением законодательных и иных нормативных правовых актов Приднестровской Молдавской Республики в области экономических, социально-трудовых отношений, социального обеспечения;

е) обсуждение и разработка предложений по пересмотру нормативных правовых актов в области трудового законодательства и социально-экономических отношений с целью принятия взаимоприемлемых решений при возникновении разногласий между социальными партнерами;

ж) выявление причин возникновения конфликтных ситуаций в трудовых отношениях, организация подготовки и экспертизы предложений, призванных предотвратить социально-экономическую напряженность и конфликтные ситуации;

з) урегулирование коллективных трудовых споров;

и) согласование позиций сторон по основным направлениям социально-экономической политики;

к) распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами государственной власти на территории соответствующих административно-территориальных единиц Приднестровской Молдавской Республики.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на республиканском, так и на территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления. Проекты законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере труда, а также

документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений органами государственной власти или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон по направленным им проектам законодательных и иных правовых актов подлежат обязательному рассмотрению органами государственной власти или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

3. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров

Коллективные переговоры способствуют согласованному принятию решений в сфере социально-трудовых отношений между представителями сторон социального партнерства. Глава 6 Трудового кодекса ПМР посвящена коллективным переговорам, определяет их механизм, сроки и порядок их ведения.

Основной массив международных норм, относящихся к коллективно-договорному регулированию труда, содержится в Конвенции МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам, в одноименной Рекомендации № 163, а также в Рекомендации № 91 «О коллективных договорах».

Под коллективными переговорами Конвенция понимает переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся - с другой, в целях определения условий труда и занятости.

Конвенция, в числе прочего, регулирует вопрос о таких коллективных переговорах, субъектом которых являются не профсоюзы, а другие выборные организации работников. Решение этого вопроса передано на усмотрение национального законодательства или практики; именно национальные правила

призваны определять, в какой степени термин «коллективные переговоры» распространяется на переговоры с этими представителями.

Конвенция № 154 содержит специальные положения относительно содействия коллективным переговорам. Предполагается, что для этого должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям. Они направлены на то, чтобы коллективные переговоры были бы возможны для всех предпринимателей и категорий трудящихся.

Конвенция устанавливает требования к осуществляемым государственными органами мерам поощрения и содействия развитию коллективных переговоров:

- они должны быть предметом предварительных консультаций и, когда это возможно, соглашений между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся;
- они должны разрабатываться или применяться таким образом, чтобы не ограничивать свободу коллективных переговоров.

Рекомендация № 163 дополняет Конвенцию № 154 в отношении субъектов коллективных переговоров и условий их проведения. При необходимости предлагается принимать меры в целях содействия созданию и развитию на добровольной основе свободных, независимых и представительных организаций предпринимателей и трудящихся.

Предметом коллективных переговоров являются разработка проекта коллективного договора или соглашения, заключение коллективного договора или соглашения, внесение изменений и дополнений в действующие коллективные договоры или соглашения.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Инициатором коллективных переговоров может выступить любая сторона. Сторона, проявившая инициативу по введению коллективных переговоров, направляет другой стороне письменное предложение о начале

коллективных переговоров. Сторона, получившая предложение, обязана вступить в коллективные переговоры, направив другой стороне в 7-дневный срок ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в переговорах. Днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения инициатором переговоров ответа от другой стороны.

Для введения переговоров создается комиссия из равного числа представителей от каждой из сторон, наделенных соответствующими полномочиями. Комиссия самостоятельно определяет сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров. Члены комиссии вправе обсуждать любые вопросы в сфере труда и определять содержание коллективных договоров или соглашений.

Моментом окончания коллективных переговоров считается день подписания коллективного договора или соглашения по согласованным условиям. Неурегулированные разногласия не включаются в текст коллективных договоров и соглашений, а оформляются протоколом разногласий. Такие разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

5. Участники коллективных переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров

Участниками коллективных переговоров являются работники и работодатели в лице их представителей.

Представителями работодателя на локальном уровне выступают руководитель организации и уполномоченные им лица.

Представителями работников при проведении коллективных переговоров на локальном уровне, заключении или изменении коллективного договора выступают первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Если в организации действуют две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, то по решению их выборных органов они могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации, то она имеет право самостоятельно без предварительного создания единого представительного органа по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из

числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих 5 (пяти) рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение 1 (одного) месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

На иных, кроме локального, уровнях социального партнерства участниками коллективных переговоров являются соответствующие объединения работников и работодателей.

Представителями работников на уровне Приднестровской Молдавской Республики, отрасли, территории выступают республиканские, отраслевые и территориальные объединения профсоюзов. При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого

представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов.

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

Представителями работодателей выступают республиканские, отраслевые и территориальные объединения работодателей.

Основные права и обязанности участников коллективных переговоров

Участники коллективных переговоров вправе:

1. направить письменное предложение с инициативой о проведении коллективных переговоров;
2. обсуждать в ходе переговоров любые социально-трудовые вопросы;
3. запрашивать информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров;
4. приглашать посредников, экспертов, специалистов для участия в коллективных переговорах, обсуждения возникающих разногласий.

Участники коллективных переговоров обязаны:

1. вступить в коллективные переговоры после получения соответствующего предложения;
2. предоставить необходимую информацию не позднее двух недель после получения соответствующего запроса;
3. не разглашать ставшие известными сведения, составляющие охраняемую законом государственную, служебную или коммерческую тайну;
4. Оплатить услуги посредников, экспертов, специалистов (за счет приглашающей стороны).

Неисполнение указанных обязанностей сторонами социального партнерства влечет за собой юридическую ответственность. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно

отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном действующим законодательством ПМР. В частности, ст. 5.34 КоАП ПМР предусматривает, что уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере до 150 (ста пятидесяти) РУ МЗП.

Такие же размеры штрафа предусмотрены административным законодательством за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.5,35 КоАП ПМР).

Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения, нарушение или невыполнение обязательств по указанным актам влекут наложение административного штрафа в размере от 50 (пятидесяти) до 200 (двухсот) РУ МЗП.

Предоставление участникам коллективных переговоров определенных гарантий и компенсаций предусмотрено ст.39 ТК ПМР:

1. Участники коллективных переговоров освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более 3 месяцев.

2. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены с работы без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (исключение

составляют случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы).

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие социального партнерства в сфере труда.
2. Каковы предпосылки возникновения института социального партнерства?
3. Каково значение института социального партнерства в современных условиях?
4. Кто выступает сторонами социально-партнерских отношений?
5. Охарактеризуйте принципы социального партнерства в сфере труда.
6. Что представляет собой система социального партнерства в сфере труда?
7. Назовите уровни социального партнерства.
8. Укажите формы социального партнерства.
9. Как создаются и каковы полномочия органов социального партнерства?
10. Кто является представителями работников и работодателей в социально-партнерских отношениях?
11. Охарактеризуйте процедуру ведения коллективных переговоров.
12. Кто является участниками коллективных переговоров? Назовите их основные права и обязанности.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998.

2. Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948г.//Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.
3. Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.
4. Конвенция №135 «Представители трудящихся» 1971г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
5. Конвенция №144 «О трехсторонних консультациях (международно-правовые нормы)» 1976г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
6. Конвенция №151 «Трудовые отношения на государственной службе» 1978г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
7. Конвенция №154 «Коллективные переговоры» 1981// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
8. Рекомендация №92 «О добровольном примирении и арбитраже»1952г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
9. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.
10. Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1 // СЗМР 00-2.
11. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-ІІІ // САЗ ПМР. 02-29.
12. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 года №164-3-ІІІ. Часть 2 и 3 // САЗ ПМР. 02-29.
13. Кодекс Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях от 21 января 2014 года № 10-3-V // САЗ ПМР. 14-4.
14. Закон ПМР от 03 ноября 2003г. № 346-3-ІІІ «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР. 03-45.

15. Закон ПМР 27 декабря 2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР.12-1.

16. Постановление Правительства ПМР от 17 апреля 1998г. №82 «Об утверждении Положения о порядке заключения территориальных соглашений»// Сборник законодательных актов ПМР. 98-4.

17. Постановление Правительства ПМР от 3 июля 2013 года № 131 «Об утверждении Положения «О трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 13-26.

18. Постановление Правительства ПМР от 30 июля 2013 года № 158 «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 13-30.

19. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №458 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на республиканском уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» // САЗ ПМР. 10 - 34.

Научная и учебная литература

1. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения // Трудовое право. 2002. № 5.

2. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения // Трудовое право. 2002. № 6.

3. Егоров С.А. Международно - правовое регулирование социального диалога в сфере труда: дисс. ... канд.юр. наук. – М., 2014

4. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование. – М., 2015

5. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России.- М., 1998.

6. Коншаков В.М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений: дисс. ... канд.юр.наук. – М., 2014

7. Коршунова Т. Социальное партнерство: новые подходы // Трудовое право: Хрестоматия для дистанционного обучения. - Новосибирск: СибАГС, 2003.
8. Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации. – М., 2010
9. Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право. – М., 1989.
10. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997.
11. Лях Г.А. Социальное партнерство как фактор стабилизации в субъектах Российской Федерации // Трудовое право. 2004. № 7.
12. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве.- М., 1996.
13. Нуртдинова А.Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства. – М., 2003.
14. Нуртдинова А. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2002. № 4.
15. Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт)/ Отв. ред. М.В.Каргалова, К.Д.Крылов.- М., 2003.
16. Семигин Г.Н. Социальное партнерство в современном мире. - М., 1996.
17. Сергеева Т. Создаем местное социальное партнерство // Социальная сплоченность и доступ к социальным правам: Сборник. - М., 2005.
18. Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества (европейский опыт и Россия)/ Отв.ред. М.В.Каргалова. - М., 2002.
19. Сошников В.В. Влияние реорганизации юридического лица – работодателя на трудовые и социально-партнерские отношения: монография. – М., 2008.

20. Цитульский В.Ф. Социальное партнерство: реальность или миф? – Тверь, 1999.

21. Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. - М., 2001.

Тема 6. Коллективные договоры и соглашения

1. Понятие, значение и содержание коллективного договора
2. Действие коллективного договора
3. Понятие, виды и содержание соглашений
4. Порядок и сроки разработки соглашений и присоединения к ним

1. Понятие, значение и содержание коллективного договора

Трудовое законодательство дает легальное определение коллективного договора. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (п.1 ст.40 ТК ПМР).

Роль и функции коллективного договора неоднократно менялись в зависимости от государственной политики в области регулирования трудовых отношений, общественных потребностей и идеологических установок. В условиях развития рыночной экономики и функционирования рынка труда происходит очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Коллективный договор приобретает все большее значение для регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем в рамках конкретной организации, являясь своеобразным «трудовым кодексом» организации.

В современных условиях значение коллективного договора сводится к следующему:

1. Коллективный договор является основной разновидностью локальных нормативных актов, содержащих общеобязательные правила

поведения, установленные самими сторонами в пределах их компетенции для урегулирования отношений внутри организации.

2. Коллективный договор является правовой формой установления условий труда в конкретной организации с учетом особенностей ее деятельности, экономических возможностей работодателя, потребностей работников.

3. Коллективный договор является способом согласования интересов и выражения воли двух социальных групп: работников и работодателей.

4. Коллективный договор является актом социального партнерства, юридической формой регулирования трудовых отношений на внезаконодательной основе. Работники и работодатель, участвуя в разработке и принятии коллективного договора, выступают как равные социальные партнеры, действуя на основе принципов уважения и учета интересов сторон.

5. Коллективный договор является источником трудового права, то есть внешней формой выражения правил регулирования трудовых правоотношений.

Таким образом, современная концепция коллективного договора основана на необходимости широкого развития партнерской формы регулирования социально-трудовых отношений без участия законодателя. Однако в любом случае такое регулирование не должно противоречить законам, подзаконным нормативным актам и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Содержание коллективного договора – это совокупность его условий, которые определяются сторонами. Условия коллективного договора можно разделить на 3 группы:

1. Информационные условия – это условия, содержащие сведения о дате и месте заключения договора, сроке его действия, сторонах договора и их полномочности.

2. Нормативные условия – это локальные нормы права, которые принимаются представителями работников и работодателя в случаях, когда

законодательством прямо предусмотрен коллективно-договорный порядок урегулирования тех или иных вопросов, либо когда конкретизируются общие положения трудового законодательства либо когда существует пробел в праве.

3. Обязательственные условия – это взаимные обязательства сторон по тем или иным вопросам сферы социально-трудовых отношений. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам формы, системы и размеров оплаты труда; выплаты пособий и компенсаций; регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции; занятости и переобучения; рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; обеспечения необходимых и улучшения существующих условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдения интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве; гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровления и отдыха работников и членов их семей; контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, порядка информирования работников о выполнении коллективного договора; отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и по иным вопросам, определенным сторонами. Данный перечень обязательственных условий является примерным и призван ориентировать стороны при заключении ими коллективного договора и определения его содержания.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

2. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания или с даты, указанной в самом договоре.

Срок действия коллективного договора определяется соглашением сторон, но не более 3 лет. При этом стороны имеют право продлевать действие договора, но на срок не более 3 лет.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом или в отдельных обособленных структурных подразделениях.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации;
- реорганизации юридического лица в форме преобразования;
- расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации в иных формах, кроме преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие только на период реорганизации, после чего любая из сторон имеет право направить предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

При изменении формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня регистрации изменения формы собственности. По истечении трехмесячного срока любая из сторон вправе инициировать заключение нового коллективного договора или продление прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор в течение семи дней после его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в исполнительный орган власти по труду. Однако вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации, так как коллективный договор, как было отмечено ранее, вступает в силу с момента подписания его сторонами или с даты, указанной в договоре. Цель

уведомительной регистрации – это проверка соответствия условий коллективного договора действующему трудовому законодательству. При выявлении условий коллективного договора, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, они признаются недействительными и не подлежат применению. Порядок проведения уведомительной регистрации коллективного договора утвержден приказом Министерства по социальной защите и труду ПМР от 9 июня 2009г. №242.

3. Понятие, виды и содержание соглашений

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (п.1 ст.45 ТК ПМР).

Соглашение является юридической формой социально-партнерского регулирования трудовых отношений.

В иерархии источников трудового права соглашение занимает промежуточное положение между актами органов государства и локальными нормативными актами. Само название «соглашение» указывает на то, что это определенный вид договора с определенным кругом его участников, их интересами и целями. Эти соглашения расширяют договорный метод регулирования отношений в сфере труда. Как и коллективный договор, соглашение является правовой формой социального партнерства. Однако сфера и характер его применения отличаются от коллективного договора. Коллективный договор регулирует отношения работников и работодателей на уровне организации, соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоком уровне. Как и коллективный договор, соглашения занимают по отношению к трудовому законодательству подчиненное место, так как условия соглашений не могут противоречить трудовому законодательству и

ухудшать по сравнению с ним положение работников, иначе они признаются недействительными и не подлежат применению.

Виды соглашений:

1. По количеству сторон соглашения бывают двухсторонние и трехсторонние. Двухсторонние соглашения заключаются между представителями работников и работодателей, а в трехсторонних соглашениях третьей стороной выступают органы государственной власти и органы местного самоуправления.

2. По сфере действия выделяют генеральное, отраслевое (межотраслевое) и территориальное соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на республиканском уровне.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на республиканском, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующей административно-территориальной единицы.

Содержание соглашения аналогично содержанию коллективного договора. В него входят информационные, нормативные и обязательственные условия. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда; условий и охраны труда; режима труда и отдыха; развития социального партнерства и по иным вопросам, определенным сторонами.

4. Порядок и сроки разработки соглашений и присоединения к ним

Соглашения разрабатываются и принимаются в ходе коллективных переговоров. Для ведения переговоров по разработке проекта соглашения и его заключения создается комиссия из равного числа представителей работников и работодателей. Комиссия самостоятельно определяет порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Законодательство устанавливает особенности заключения соглашений, требующих бюджетного финансирования. По общему правилу, разработка и заключение таких соглашений осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из республиканского бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта закона о республиканском бюджете на очередной финансовый год в Верховный Совет Приднестровской Молдавской Республики.

Территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов местных бюджетов в представительные органы местного самоуправления.

Соглашения вступает в силу с момента их подписания сторонами либо с даты, указанной в самом соглашении.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 (трех) лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более 3 (трех) лет, но не более одного раза.

Трудовое законодательство определяет правила действия соглашений. Соглашение действует в отношении:

а) всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения обязательств по соглашению, заключенному в период его членства, а работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

б) работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

в) органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств;

г) работодателей – государственных и муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, в случае, когда соглашение заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления;

д) работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

Если на работников действует одновременно несколько соглашений (например, генеральное и отраслевое), то применяются условия наиболее благоприятного для работников соглашения.

Трудовое законодательство предусматривает возможность присоединения к соглашению тем работодателям, которые не участвовали в его заключении. Порядок присоединения определен для отраслевых соглашений, заключенных на республиканском уровне. Руководитель уполномоченного Правительством

ПМР исполнительного органа государственной власти по труду имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня опубликования предложения не представили в исполнительный орган государственной власти по труду мотивированный письменный отказ присоединиться к соглашению, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель исполнительного органа государственной власти по труду имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения дополнительных консультаций с участием представителей сторон соглашения. При этом, представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Соглашения, как и коллективные договоры, после их подписания сторонами в семидневный срок направляются представителями работодателя в исполнительный орган государственной власти по труду для уведомительной регистрации. Порядок проведения уведомительной регистрации соглашения утвержден приказом Министерства по социальной защите и труду ПМР от 9 июня 2009г. №242.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой коллективный договор и каково его значение в современных условиях?
2. Что входит в содержание коллективного договора?
3. Каковы особенности действия коллективного договора?
4. Раскройте понятие и значение социально-партнерских соглашений.
5. Перечислите виды соглашений и укажите их содержание.
6. Каковы особенности разработки и принятия соглашений?
7. Каков порядок присоединения к соглашениям?
8. В чем состоит процедура уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998.
2. Конвенция МОТ №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948г. // Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.
3. Конвенция МОТ №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.
4. Конвенция МОТ №135 «Представители трудящихся» 1971г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
5. Конвенция МОТ №144 «О трехсторонних консультациях (международно-правовые нормы)» 1976г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
6. Конвенция МОТ №151 «Трудовые отношения на государственной службе» 1978г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
7. Конвенция МОТ №154 «Коллективные переговоры» 1981// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
8. Рекомендация МОТ №92 «О добровольном примирении и

арбитраже»1952г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.П. Женева: МВТ,1991.

9. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.

10. Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИ-Д. Часть 1 // СЗМР.00-2.

11. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III // САЗ ПМР. 02-29.

12. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-III. Часть 2 и 3 // САЗ ПМР. 02-29.

13. Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 21 января 2014 года № 10-3-V // САЗ ПМР. 14-4.

14. Закон ПМР от 08 января 2001 г. № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

15. Закон ПМР от 03 ноября 2003г. № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР. 03-45.

16. Закон ПМР от 27 декабря 2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ ПМР. 12-1.

17. Закон ПМР от 27 апреля 2012 г. № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 12-18.

18. Постановление Правительства ПМР от 3 июля 2013 года № 131 «Об утверждении Положения «О трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 13-26.

19. Постановление Правительства ПМР от 30 июля 2013 года № 158 «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 13-30.

20. Приказ Министерства по социальной защите и труду ПМР от 9 июня 2009г. № 242 «Об утверждении порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений и образца штампа о регистрации коллективного договора, соглашения» // САЗ ПМР. 09-27.

21. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №458 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на республиканском уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» // САЗ ПМР. 10 - 34.

Научная и учебная литература

1. Архипова Б.А. Коллективный договор и профком. – М., 1998.
2. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. №4.
3. Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры // Государство и право. 1995. №8.
4. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование. – М., 2015
5. Миронов В.И. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право. 1999. №4; 2000. №1.
6. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. - М., 2001.
7. Стрижаков Г. Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства // Трудовое право. 2007. №5.
8. Цитульский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. – Тверь, 1993.
9. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. 1993. №5.
10. Щукина Н.В. , Проценко В.И. Коллективный договор как акт социального партнерства // Сб. материалов конференции «Стратегия устойчивого развития: современный мир – Приднестровье. – Тирасполь, 2003.

Тема 7. Правовой статус профсоюзов в сфере труда

1. Понятие, значение и функции профсоюзов.
2. Характеристика основных прав профсоюзов.
3. Гарантии прав профсоюзов.

1. Понятие, значение и функции профсоюзов

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Правовое регулирование деятельности профсоюзов осуществляется на основании Закона ПМР «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах). Указанный Закон устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами. Предметом регулирования названного Закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций (далее – профсоюзы).

Организация и деятельность профсоюзов осуществляется на основе следующих основных принципов:

1. Принцип законности. Деятельность профсоюзов должна быть основана на нормах Конституции (ст.33 Конституции ПМР провозглашает право на объединение в профсоюзы), Трудового кодекса (нормы ТК ПМР регламентируют участие профсоюзов в трудовых отношениях), иных законов

(Закона о профсоюзах, Закона об общественных объединениях и др.). Данный принцип закреплен в ст.6 Закона о профсоюзах.

2. Принцип равенства. Все профсоюзы пользуются равными правами. Данный принцип нашел свое закрепление в ст. 2 закона о профсоюзах.

3. Принцип независимости. Профсоюзы независимы в своей деятельности от исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц, работодателей и их объединений в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности (ст. 5 Закона о профсоюзах).

4. Принцип самоуправления. Профсоюзы, их объединения самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, положение о городском (районном) территориальном объединении профсоюзов, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия (ст.7 Закона о профсоюзах).

5. Принцип добровольности. Каждый, достигший возраста 14 (четырнадцати) лет, осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Граждане ПМР, находящиеся за ее пределами, могут состоять членами профсоюзов, созданных в Приднестровье. Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории ПМР, могут состоять в профсоюзах ПМР, за исключением случаев,

установленных законами или международными договорами ПМР (ст. 2 Закона о профсоюзах).

6. Принцип запрета дискриминации в зависимости от принадлежности к профсоюзам. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией и другими законами ПМР. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу (ст.10 Закона о профсоюзах).

Основным документом, регламентирующим деятельность профсоюзов, является его устав. Устав профсоюза должен содержать следующие сведения: наименование, цели и задачи профсоюза, методы и формы их реализации; категории и профессиональные группы объединяемых граждан; условия и порядок образования профсоюза, принятия в члены профсоюза и выхода из него, права и обязанности членов профсоюза; территорию, в пределах которой профсоюз осуществляет свою деятельность; организационную структуру; порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, сроки их полномочий; порядок внесения дополнений и изменений в устав, порядок уплаты вступительных и членских взносов; источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов; местонахождение профсоюзного органа; порядок объединения в федерации, конфедерации профсоюзов, в том числе и международные; порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации профсоюза и использования его имущества в этих случаях и другие вопросы, относящиеся к деятельности профсоюза.

На основании Устава республиканского объединения профсоюза принимаются положения о первичных профсоюзных организациях, положение о городском (районном) территориальном объединении профсоюзов.

Профсоюзы, являясь общественными объединениями, могут регистрироваться в качестве юридического лица. Регистрация осуществляется в

соответствии с Законом ПМР «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в Приднестровской Молдавской Республике» с учетом установленного специального порядка государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке.

Для государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций в орган юстиции или его территориальное подразделение по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа представляются подлинники либо нотариально удостоверенные копии уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, заверенные копии решений съездов (конференций, собраний) о создании профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, об утверждении уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, перечней участников соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации представляют указанные документы в течение 1 (одного) месяца со дня их образования.

На основании полученных сведений и документов уполномоченный регистрирующий орган в срок не более чем 5 (пять) рабочих дней со дня получения необходимых сведений и документов вносит в государственный реестр юридических лиц соответствующую запись и не позднее 1 (одного) рабочего дня, следующего за днем внесения соответствующей записи, сообщает об этом в орган юстиции или его территориальное подразделение

При получении от уполномоченного регистрирующего органа информации о внесенной в единый государственный реестр юридических лиц записи о профсоюзе либо об объединении (ассоциации) профсоюзов, либо о

первичной профсоюзной организации орган юстиции или его территориальное подразделение выдает заявителю документ, подтверждающий факт внесения записи о профсоюзе либо об объединении (ассоциации) профсоюзов, либо о первичной профсоюзной организации в единый государственный реестр юридических лиц.

Орган юстиции или его территориальные подразделения не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации. Отказ в государственной регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объединениями (ассоциациями), первичными профсоюзными организациями в суде.

Реорганизация или прекращение деятельности профсоюза или первичной профсоюзной организации осуществляются по решению его членов в порядке, определяемом уставом профсоюза, положением о первичной профсоюзной организации, а ликвидация профсоюза или первичной профсоюзной организации как юридического лица – в соответствии с Законом ПМР «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в Приднестровской Молдавской Республике».

Профсоюзы создаются для осуществления двух основных функций: представительской и защитной. Представительская функция сводится к осуществлению деятельности по представлению социально-трудовых прав и интересов работников во взаимоотношениях с работодателями, их объединениями и государством. Защитная функция – это деятельность по защите социально-трудовых прав и интересов работников.

2. Характеристика основных прав профсоюзов

Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего, целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус

профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов.

Права профсоюзов в сфере труда – основная часть их правового статуса. В статус субъектов профсоюзов помимо прав входят и юридические обязанности. Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют особенности:

во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. Предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это особая юридическая категория – права-обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;

во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;

в-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав, иначе они не смогут защитить работников;

в-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивается, прежде всего, силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъекта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следовательно, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права.

На законодательном уровне права профсоюзов нашли закрепление в Законе ПМР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». К основным правам профсоюзов относятся:

1. Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных и коллективных трудовых споров, права и интересы членов профсоюзов в органах государственной власти, судах, общественных объединениях, перед работодателями и их объединениями.

Коллективные социально-экономические и трудовые права и интересы работников профсоюзы представляют и защищают независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Профсоюзы защищают права членов профсоюзов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, а также право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Профсоюзы имеют право представлять интересы членов профсоюзов при реализации ими конституционного права обращаться за защитой своих прав в судебные органы.

2. Право на законодательную инициативу.

Республиканские объединения профсоюзов вправе выступать с предложениями о принятии соответствующих программ, законодательных и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-экономической и трудовой сферы, о разработке проектов социальных программ. Согласно ст. 72 Конституции ПМР республиканские объединения профсоюзов имеют право законодательной инициативы по трудовым и социально-экономическим вопросам.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, могут рассматриваться законодательным органом государственной власти с учетом предложений республиканских объединений профессиональных союзов.

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, могут рассматриваться и приниматься

исполнительными органами государственной власти с учетом мнения республиканских объединений профессиональных союзов.

Республиканские объединения профессиональных союзов участвуют в разработке проектов социально-экономических программ, иных программных документов, касающихся социально-экономической и трудовой сферы.

Республиканские объединения профессиональных союзов имеют право публично, в средствах массовой информации, выражать свое мнение по проектам законодательных и иных нормативных правовых актов, проектам социально-экономических программ.

3. Право на содействие занятости.

Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

Ликвидация, реорганизация организации или изменение формы собственности, полная или частичная приостановка производства по инициативе работодателя, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 (три) месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа.

4. Право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и соглашения и осуществление контроля за их выполнением.

Профсоюзы имеют преимущественное право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени

работников. Запрещается ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими работодателя.

Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений и вправе требовать отстранения от занимаемой должности лиц, виновных в нарушении действующего законодательства ПМР.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством ПМР.

5. Право на участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзы по просьбе своих членов, других работников, а также по собственной инициативе оказывают правовую помощь членам профсоюзов, участвуют в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с действующим законодательством забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя указанные мероприятия как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзы могут осуществлять совместные акции солидарности с другими организациями, объединениями ПМР.

6. Право на информацию.

Профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организациями, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Профсоюзы имеют право пользоваться государственными средствами массовой информации в порядке, определяемом договорами с их учредителями, а также могут быть сами учредителями средств массовой информации.

7. Право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров.

Профсоюзы вправе создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза.

Профсоюзные образовательные и научно-исследовательские учреждения могут частично финансироваться за счет средств соответствующих бюджетов, если в законе ПМР о республиканском бюджете или в решении местных Советов народных депутатов о местном бюджете на очередной финансовый год утверждены расходы, предусматривающие такое финансирование.

8. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.

Профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями, их представителями трудового законодательства, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, их представители обязаны в недельный срок с

момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления контроля профсоюзы вправе создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами. Указанные инспекции при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства ПМР.

Профсоюзные инспектора труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективного договора, соглашения.

9. Право на осуществление контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, вопросы профессиональных заболеваний.

Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности в организации, возмещения вреда, причиненного

их здоровью, а также по другим вопросам охраны труда в соответствии с действующим законодательством ПМР.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Службу государственного надзора ПМР для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ до принятия окончательного решения Службой госнадзора ПМР.

Профсоюзы вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

10. Права профсоюзов на социальную защиту работников.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

11. Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы по рассмотрению трудовых споров.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

12. Право профсоюзов на международное сотрудничество.

Профсоюзы могут сотрудничать с любыми профсоюзными центрами, в том числе и других стран, с международными и другими аналогичными организациями.

Профсоюзы в соответствии со своими уставными целями и задачами имеют право вступать в международные профсоюзные и другие международные организации и объединения, представляющие интересы работников, заключать с ними договоры, соглашения и принимать участие в их деятельности в сфере международного сотрудничества, если таковая не противоречит действующему законодательству ПМР.

3. Гарантии прав профсоюзов

Гарантии прав профсоюзов - это государственно-правовые средства, обеспечивающие реализацию профсоюзами своих прав.

Виды гарантий:

- личные;
- имущественные;
- содействие государства и работодателей в деятельности профсоюзов;
- юридическая ответственность.

Личные гарантии – это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы.

Дополнительные гарантии им предоставляются:

- а) при переводе на другую работу;
- б) при наложении дисциплинарных взысканий;
- в) при увольнении по инициативе работодателя.

Личные гарантии можно разделить на 2 группы:

1. гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не

освобожденным от основной работы;

2. гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы.

К первой группе относятся следующие гарантии:

✓ Увольнение по инициативе работодателя по основанию сокращения численности или штата работников, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пп.б), в) или д) п. 1 ст.81 ТК ПМР) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

✓ Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, – также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Ко второй группе относятся следующие гарантии:

✓ Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, – другая равноценная работа (должность) в той же организации.

✓ При невозможности предоставления равноценной работы (должности) в связи с ликвидацией организации республиканский профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 (шести) месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 (одного) года. В случае отказа работника от предлагаемой работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением республиканского профессионального союза.

✓ Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается в их общий и специальный трудовой стаж.

✓ Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В таких случаях увольнение производится в том же порядке, что и работников, избранных в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы.

Имущественные гарантии - это государственно-правовые средства обеспечения имущественных прав и имущественной самостоятельности профсоюзов.

Имущественные гарантии сформулированы в ст.27 Закона о профсоюзах. К ним относятся:

✓ Профсоюзы, их объединения, первичные профсоюзные организации владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами, необходимыми для выполнения своих уставных целей и задач, владеют и пользуются переданным им в установленном порядке в их хозяйственное ведение иным имуществом.

✓ Профсоюзам гарантируются признание, неприкосновенность и защита их прав собственности, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами.

✓ Финансовый контроль за средствами профсоюзов исполнительными органами государственной власти не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности, а также контроля за соблюдением профсоюзами правильности исчисления, полноты и своевременности внесения в соответствующие бюджеты и государственные внебюджетные фонды налогов, сборов и иных обязательных платежей, установленных налоговым законодательством ПМР. Ограничение независимой финансовой деятельности профсоюзов не допускается.

✓ Имущество профсоюзов может быть отчуждено только по решению суда.

✓ Профсоюзы не отвечают по обязательствам организаций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, которые, в свою очередь, не отвечают по обязательствам профсоюзов.

✓ Источники, порядок формирования имущества и использования средств профсоюзов определяются их уставами, положениями о первичных профсоюзных организациях.

✓ В собственности профсоюзов могут находиться здания, строения, сооружения, санаторно-курортные, туристические, спортивные, другие оздоровительные учреждения, культурно-просветительные, научные и образовательные учреждения, жилищный фонд, организации, в том числе издательства, типографии, а также ценные бумаги и иное имущество, необходимое для обеспечения уставной деятельности профсоюзов.

✓ Профсоюзы имеют право учреждать банки, фонды солидарности, страховые, культурно-просветительные фонды, фонды обучения и подготовки кадров, а также другие фонды, соответствующие уставным целям профсоюзов.

✓ Профсоюзы вправе осуществлять на основе действующего законодательства ПМР через учрежденные ими организации предпринимательскую деятельность для достижения целей, предусмотренных уставом, и соответствующую этим целям.

Следующим видом гарантий является обязанность государственных органов, работодателей всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности. Названная обязанность прямо предусмотрена законом (ст.357 ТК ПМР, ст. 31 Закона о профсоюзах). Содействие профсоюзам выражается путем:

а) предоставления профсоюзному органу бесплатно необходимых для их деятельности оборудования, помещений для заседаний, хранения документации, размещения информации, транспортных средств и средств связи в соответствии с коллективным договором, соглашением;

б) предоставления в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзам находящихся на балансе организации либо арендуемых ею зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимых для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением;

в) перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением на основании соответствующих письменных заявлений работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;

г) оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Следующим видом гарантий выступает юридическая ответственность за нарушение прав профсоюзов, которая предусмотрена законодательством о профсоюзах и ТК ПМР.

За нарушение прав профсоюзов виновные в том должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодателя, должностные лица их объединений несут ответственность:

а) дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах входит в их должностные обязанности);

б) административную (поскольку нарушение законодательства о профсоюзах может являться административным проступком);

г) уголовную (за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов);

д) материальную (если нарушение прав профсоюзов привело для них к материальному ущербу).

Ст. 32 Закона о профсоюзах гарантирует профсоюзам судебную защиту нарушенных прав. Дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации, объединений профсоюзов.

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте основные этапы истории развития отечественного профсоюзного движения.

2. Что представляет собой профсоюзная организация? Раскройте содержание конституционного права граждан на объединение в профессиональные союзы.

3. Охарактеризуйте законодательство о профсоюзах.

4. Какова система профсоюзов Приднестровья?

5. Назовите и раскройте содержание основных принципов организации и деятельности профсоюзов.

6. Каковы основные функции профсоюзов и в чем их содержание?

7. Определите основные права профсоюзов и их содержание.

8. В чем сущность гарантий прав профсоюзов. Дайте характеристику основных гарантий прав профсоюзов.

9. Каковы перспективы развития профсоюзного движения на Западе, в России и Приднестровье?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998.

2. Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948г.//Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.
3. Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.І. Женева: МВТ,1991.
4. Конвенция №135 «О представителях трудящихся» 1971г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
5. Конвенция №144 «О трехсторонних консультациях (международно-правовые нормы)» 1976г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
6. Конвенция №151 «Трудовые отношения на государственной службе» 1978г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
7. Конвенция №154 «О содействии коллективным переговорам» 1981// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
8. Рекомендация №92 «О добровольном примирении и арбитраже»1952г.// Конвенции и рекомендации МОТ. Т.ІІ. Женева: МВТ,1991.
9. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.
10. Гражданский кодекс ПМР от 14 апреля 2000 года № 279-ЗИД. Часть 1 // СЗМР 00-2.
11. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-ІІІ // САЗ ПМР. 02-29.
12. Гражданский кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. №164-3-ІІІ. Часть 2 и 3 // САЗ ПМР. 02-29.
13. Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 21 января 2014 года № 10-3-V // САЗ ПМР. 14-4.
14. Закон ПМР от 08 января 2001 г. № 372-3 «О занятости населения» // СЗМР 01-1.

15. Закон ПМР от 03 ноября 2003г. № 346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР. 03-45.

16. Закон ПМР от 04 августа 2008 г. «Об общественных объединениях» // САЗ ПМР. 08-31.

17. Закон ПМР от 27 декабря 2011г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ ПМР. 12-1.

18. Закон ПМР от 27 апреля 2012 г. № 53-3-V « О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 12-18.

19. Указ Президента ПМР от 01 февраля 2006г. №49 «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 06 -6.

20. Указ Президента ПМР от 30 января 2007г. №116 «Об утверждении Положения о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР. 07- 6.

21. Постановление Правительства ПМР от 17 апреля 1998г. №82 «Об утверждении Положения о порядке заключения территориальных соглашений»// Сборник законодательных актов ПМР 98-4.

22. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №458 «Об утверждении порядка опубликования заключенных на республиканском уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» // САЗ ПМР. 10 - 34.

23. Устав Федерации профессиональных союзов Приднестровья// Официальный сайт Федерации профсоюзов Приднестровья [www. fpp-pmr.org](http://www.fpp-pmr.org)

24. Положение о правовой инспекции труда Совета Федерации профессиональных союзов Приднестровья// Официальный сайт Федерации профсоюзов Приднестровья – [www. fpp-pmr.org](http://www.fpp-pmr.org)

Научная и учебная литература

1. Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период// Правоведение. 1998. №24.

2. Бердычевский В.С. Международная защита прав человека на ассоциации (вступление в профессиональные союзы) // Юридический вестник. 2003. № 4.
3. Бердычевский В.Д. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде // Северокавказский юридический вестник: Научно-практический журнал. 2001. № 2.
4. Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального пространства // СОЦИС: Социологические исследования. 2001. №5.
5. Бирюков П.Н., Григорашенко Л.А. Международно-правовые аспекты права на объединение в профессиональные союзы. - М., 2002.
6. Бондарь Н.С. Джагарян А.А. Конституционно-судебная защита социально-трудовых прав с участием профсоюзов. – М., 2008.
7. Бородин И.И., Минаева Л.А. Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения // Юрист. 2002. № 10.
8. Васильев В.А. Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников: Монография. - Челябинск, 2007.
9. Герасимова Е.С. Как защитить трудовые права. Шесть способов правовой защиты индивидуальных права. Пособие для профсоюзных активистов, юристов, работников. – М., 2005
10. Гладков Н. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. – М., 2015
11. Гриценко Н. Н., Кадейкина В. А., Макухина Е. В. История профсоюзов России: этапы, события, люди. - М., 1999.
12. Зайцева О.Б. Особенности правосубъектности профессиональных союзов как субъектов трудового права // Lex Russica: Научные труды МГЮА. 2007. № 1.

13. Зенов В. Объединение в профессиональные союзы как форма реализации конституционного права человека на объединение // Право и жизнь: Независимый правовой журнал. 2006. № 92.
14. Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. 2002. № 4.
15. Коршунова Т.Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Трудовое право. 2003. № 6.
16. Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. 1996. № 3.
17. Кузнецов М.В. Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. 2001. № 8.
18. Мазин А. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее // Человек и труд. 2005. № 7.
19. Нестеров С.И. Британский тред-юнионизм: как работают английские профсоюзы в условиях рыночной экономики. Вып.1. // Независимое исследовательское информационное агентство «Перспектива». – М., 1991.
20. Никитина Н.А. Практика регистрации профсоюзов // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. 2000. № 9.
21. Петрова Л.Е. Как «умирают» советские профсоюзы // Журнал «Отечественные записки». 2007. № 4.
22. Петрова Л.Е. Профсоюзы в ряду элементов гражданского общества: сравнительная характеристика традиционных и альтернативных // Актуальные проблемы социальной безопасности: Сб. науч. трудов. - СПб, 2001.
23. Смоленский Н.Н. Коваль Л.М. Федерация профсоюзов Приднестровья: страницы истории. Историческое издание. – Тирасполь. Совет Федерации профсоюзов Приднестровья, 2005.
24. Смоленский Н.Н. Федерация профсоюзов Приднестровья: факты, события, статистика. – Тирасполь. Совет Федерации профсоюзов Приднестровья, 2003.

25. Структура и внутрисоюзная деятельность профсоюзов в современных условиях. Научное издание - Тирасполь, Совет Федерации профсоюзов Приднестровья, 2004.

26. Фролова Т.Л. Будущее профсоюзного движения. //Библиотечка профсоюзного актива. 2003. № 2.

27. Цепин А.И. Надзор и контроль профсоюза за соблюдением законодательства о труде. - М., 1982.

28. Шеломов Б.А. Понятие и содержание профсоюзного представительства // Профсоюзы и трудовое право: Сб. науч. тр. - М., 1979

Рекомендуемая ко всем темам литература

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография / Отв. ред. Ю.П.Орловский. – М., 2012
2. Бабурин С.Н., Курбанов Р.А. Трудовое право России. Учебник. – М., 2013
3. Буянова М.О. Трудовое право. Учебник для бакалавров. – М., 2016
4. Власов А.А. Трудовое право. Учебное пособие для прикладного бакалавриата. – М., 2016
5. Гейхман В.Л. Трудовое право. Практикум. Учебное пособие для вузов. – М., 2015
6. Гейхман В.Л. Трудовое право. Учебник для академического бакалавриата. – М., 2015
7. Головина С.Ю. Трудовое право. Учебник для бакалавров. - М., 2016
8. Городилина И.А. Трудовое право России: Учебное пособие. – М., 2016
9. Гусов К.Н. Трудовое право России. Практикум. – М., 2014
10. Гусов К.Н. Трудовое право. Учебник для бакалавров. – М., 2016
11. Гусов К.Н., Лютов Н.Л., Крылов К.Д. Трудовое право. Учебник для бакалавров. – М., 2015
12. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учебник. – М., 2016
13. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие. – М., 2015
14. Захарова Н.А. Трудовое право. Учебное пособие для бакалавров. – М., 2014
15. Калинин И.Б. Трудоправовая системология: монография. – М., 2009
16. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный): с практическими разъяснениями официальных органов и постатейными материалами / Автор-составитель А.Б. Борисов. М., 2015
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – М., 2015

18. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. М., 2015
19. Коршунова Т.Ю. Трудовое право в 2 т. Учебник для бакалавриата и магистратуры.- М., 2016
20. Курбанов Р.А. Трудовое право. Учебник для академического бакалавриата. – М., 2016
21. Куренной А.М. Трудовое право России. Учебник. – М., 2016
22. Лебедев В. М. Управление организацией. Правовые вопросы: учебное пособие для магистрантов. – М., 2016
23. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. - М., 2009.
24. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. - СПб, 2007.
25. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Монография. – М., 2016
26. Мелихов В.М. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. – М., 2014
27. Мелихов В.М., Шаронов С.А., Рыженков А.Я. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. - М., 2015.
28. Морозов П.Е., Чанышев А.С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. – М., 2016
29. Морозов П. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: Монография. – М., 2016
30. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. Учебник. – М., 2014
31. Орловский Ю.П. Трудовое право в 2-х томах. Учебник для академического бакалавриата. – М., 2016
32. Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза. Теория и практика. – М., 2016
33. Потапова А.А. Трудовое право. Конспект лекций. – М., 2015
34. Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Трудовое право: учебник. – М., 2015.

35. Пресняков М.В. Трудовое право. Учебник.- М., 2015
36. Рыженков А.Я. Трудовое право. Учебное пособие для академического бакалавриата. – М., 2015
37. Смирнов Д.А. Трудовое право России: учебник и практикум для академического бакалавриата. В 2 т. - М., 2015.
38. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М., 2015.
39. Трудовое право: учебник / под ред. В. М. Лебедева. – М., 2016.
40. Харитонов С.В. Трудовое право: учебник. – М., 2014
41. Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2015
42. Хохлов Е.Б. Трудовое право России в 2-х томах. Учебник для академического бакалавриата. – М., 2016.

Содержание

Введение	3
Тема 1. Понятие трудового права.....	7
Тема 2. Источники трудового права.....	20
Тема 3. Принципы трудового права.....	30
Тема 4. Система правоотношение трудового права.....	39
Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда.....	56
Тема 6. Коллективные договоры и соглашения.....	74
Тема 7. Правовой статус профсоюзов в сфере труда.....	86
Рекомендуемая ко всем темам литература.....	109