

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**

для проведения занятий

по учебной дисциплине

*«Правовая подготовка»*

по теме:

**Основы гражданского и трудового законодательства  
Российской Федерации**

**Великий Новгород**

**2016 г.**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор НОЧУ ДПО «Варяг»

\_\_\_\_\_ В.Н. Матвеев

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 года

## ПЛАН-КОНСПЕКТ

для проведения занятия по предмету  
**«Правовая подготовка»**  
по программе профессиональной подготовке  
частных охранников 4 разряда (5,6)

### **Тема № 5. Основы гражданского и трудового законодательства русской Федерации.**

**Цели занятия:** **обучающие** – изучить с слушателями положения Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации., иные законы и подзаконные акты, регулирующие частную охранную деятельность; **развивающие** – усвоение слушателями основ трудового и гражданского законодательства, а также практических навыков и умений, необходимых им для профессионального выполнения своих обязанностей; **воспитывающие** – воспитание у слушателей требовательности к себе, чувства ответственности, самостоятельности, потребности в постоянном самосовершенствовании.

#### **Вопросы:**

1. Основы гражданского законодательства Российской Федерации.
2. Основы трудового законодательства Российской Федерации.

**Количество часов:** 3/4/8

**Вид занятия:** урок

**Место проведения:** класс

**Материальное обеспечение:** Гражданский кодекс Российской Федерации (в четырех частях), Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г, Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (ред. от 03.07.2016) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», план-конспект

## **Литература:**

### **Основная**

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (в четырех частях);
3. Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (ред. от 03.07.2016) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», интернет ресурс Консультант Плюс.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г, интернет ресурс Консультант Плюс.
5. Постановление Правительства РФ № 587 от 14.08.1992г. «Вопросы частной детективной (сыскной) деятельности и частной охранной деятельности».
6. Постановление правительства РФ № 498 «О некоторых вопросах осуществления частной детективной сыскной и частной охранной деятельности»
7. Приказ МВД России №447 от 19.06.2006г. «О мерах по совершенствованию деятельности ОВД по лицензированию и осуществлению контроля за частной детективной и охранной деятельностью на территории РФ».
8. Приказ МВД России №568 от 15.07.2005г. «О порядке проведения органами внутренних дел РФ периодических проверок частных охранников и работников юридических лиц с особыми уставными задачами на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и специальных средств».

### **Дополнительная**

1. Основы охранной деятельности. С. Н. Федоткин. Москва, изд. НИ ЭНАС 2002 г.
2. Охранная деятельность. Сборник документов 2-е издание. Москва, «Омега-Л» 2008 г.
3. Служебная подготовка сотрудников ЧОП. С.-Петербург, изд. «Университет» 2001г.
4. Справочник частного охранника. В. И. Литвиненко, А. В. Мурзинцев. Москва, изд. Объединенная редакция МВД России, 2004 г.

# **Тема № 1 Основы гражданского законодательства.**

## **1.1 Право собственности и его содержание.**

Гражданское право - отрасль права, объединяющая правовые, регулирующие имущественные, а также связанные и несвязанные с ними личные неимущественные отношения, которые основаны на независимости имущественной самостоятельности и юридическом равенстве сторон в целях создания наиболее благоприятных условий для удовлетворения частных потребностей, а также норм развития экономических отношений.

Нормы гражданского права сконцентрированы в Гражданском кодексе и принятых в соответствии с ним иных федеральных законов. Нормы гражданского права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать Гражданскому кодексу. Гражданский кодекс состоит из двух частей. Часть 1 его была принята Государственной Думой 21 октября 1994 г., часть вторая - 22 декабря 1995 г.

Как и любая отрасль права, гражданское право имеет свой предмет - регулируемый по общему правилу только им круг отношений.

Гражданское законодательство регулирует различные виды отношений, объединяемых, прежде всего тем, что они возникают по поводу имущества. Под имуществом законодательство подразумевает обычно вещи, которые имеют или могут иметь денежную оценку (разумеется, что вещам относятся и сами деньги). Тот же термин нередко используется для обозначения не только вещей, но вместе с ними и прав на вещи либо вещей, прав и обязанностей одновременно.

Нормы гражданского законодательства регулируют наряду с имущественными, также и личные неимущественные отношения, которые с ними связаны. Подобного рода неимущественные отношения возникают главным образом в сфере, именуемой авторским и изобретательским правом. Связь неимущественных отношений с имущественными выражается в том, что в них участвуют одни и те же лица и возникают они по поводу одного и того же объекта. При этом имущественные отношения в указанных случаях оказываются зависимыми от неимущественных.

Гражданское законодательство регулирует отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, или с их участием, исходя из того, что предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на

систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Право собственности представляет собой наиболее широкое по содержанию вещное право, которое дает возможность своему обладателю-собственнику и только ему определять содержание и направления использования принадлежащего ему имущества, осуществляя над ним полное «господство». В п. 1 ст. 209 ГК правомочия собственника раскрываются с помощью традиционной для русского гражданского права «триады» правомочий: владения, пользования и распоряжения, охватывающих в своей совокупности все возможности собственника.

Под правомочием владения понимается основанная на законе возможность иметь у себя данное имущество, содержать его в своем хозяйстве (фактически обладать им, числить на своем балансе и т.п.). Правомочие пользования представляет собой основанную на законе возможность эксплуатации, хозяйственного или иного использования имущества путем извлечения из него полезных свойств, его потребления. Оно тесно связано с правомочием владения, ибо по общему правилу можно пользоваться имуществом, только фактически владея им. Правомочие распоряжения означает аналогичную возможность определения юридической судьбы имущества путем изменения его принадлежности, состояния или назначения (отчуждение по договору, передача по наследству, уничтожение и т.д.).

У собственника одновременно концентрируются все три названных правомочия. Но порознь, а иногда и все вместе они могут принадлежать и не собственнику, а иному законному владельцу имущества, например арендатору. Последний не только владеет и пользуется имуществом собственника-арендодателя по договору с ним, но и вправе с его согласия сдать имущество в поднаем (субаренду) другому лицу, внести в имущество улучшения, следовательно, в известных рамках распорядиться им. Итак, сама по себе «триада» правомочий еще недостаточна для характеристики прав собственника.

Правомочия собственника устраняют, исключают всех других лиц от какого-либо воздействия на принадлежащее ему имущество, если на то нет его воли. В отличие от этого правомочия иного законного владельца не только не исключает прав на то же имущество самого собственника, но и возникают обычно по воле последнего и в предусмотренных им пределах.

Главное, что характеризует правомочия собственника в российском гражданском праве, - это возможность осуществлять их по своему усмотрению (п. 2 ст. 209), а именно самому решать, что делать с принадлежащим имуществом, руководствуясь исключительно собственными интересами.

Собственник вправе передавать другим лицам свои права владения, пользования и распоряжения принадлежащим ему имуществом, оставаясь его собственником, например, при сдаче его в аренду. На этом основана и предусмотренная п. 4 ст. 209 ГК возможность передать свое имущество в доверительное управление другому лицу, что, как подчеркивает закон, не влечет перехода к последнему (доверительному управляющему) права собственности на переданное ему имущество. Доверительное управление является, следовательно, способом осуществления собственником принадлежащих ему правомочий, одной из форм реализации правомочия распоряжения, но вовсе не установлением нового права собственности на данное имущество.

В отношениях собственности тесно переплетаются две стороны: «благо» обладания имуществом и получения доходов от его использования и «бремя» несения связанных с этим расходов, издержек и риска. В этом смысле собственность действительно обязывает владельца быть заботливым хозяином и расчетливым коммерсантом, а отсутствие такого "бремени" риска и потерь никогда не сделает владельца настоящим хозяином. Поэтому ст. 210 ГК специально подчеркивает необходимость для собственника нести бремя содержания своего имущества (охрана, ремонт и поддержание в должном состоянии и т.п.), если только законом или договором это "бремя" или его часть не возложены на иное лицо (например, охрана имущества - на специально нанятых лиц).

Все граждане и юридические лица являются частными собственниками принадлежащего им имущества. В этом качестве они могут быть собственниками любого имущества, в том числе различных видов недвижимости, включая земельные участки, предприятия как имущественные комплексы, а также иметь в собственности оборудование, транспортные средства и другие средства производства. Объектом права собственности граждан и юридических лиц не может быть только имущество, изъято из оборота, поскольку оно составляет объект исключительной собственности государства. Так, например, в соответствии с положениями ФЗ № 272 с 1 января 2010 г. в собственности частных

охранных организаций не может находиться служебное оружие. С этого времени они обязаны реализовать имеющееся у них и приобретенное на законных основаниях оружие в установленном законодательством порядке.

Основания возникновения (приобретения) права собственности - это юридические факты, обобщающий перечень которых содержится в ст. 8 ГК. В качестве таких юридических фактов, влекущих возникновение права собственности на определенное имущество у конкретных лиц, могут выступать как действия лиц, так и не зависящие от воли людей события. К первым, например, относятся различные сделки по отчуждению имущества, а ко вторым - смерть гражданина, вызывающая наследственные правоотношения.

В качестве объектов права собственности могут выступать только вещи - предметы материального мира, обязательно имеющие к тому же форму товара (поскольку они всегда, так или иначе, являются результатом человеческого труда, имеющим определенную материальную ценность). Следовательно, объекты права собственности - категория гораздо более узкая, чем объекты гражданских прав. Поэтому и правила главы 14 ГК (приобретение права собственности) касаются оснований возникновения права собственности на вещи и не говорят об ином имуществе.

Основания приобретения права собственности называются также титулами собственности. Титульное владение - это владение вещью, основанное на каком-либо праве (правовом основании), вытекающем из соответствующего юридического факта - титула (например, право собственности, основанное на договоре купли-продажи вещи или переходе ее в порядке наследования). В отличие от этого беститульное (фактическое) владение не опирается на какое-либо правовое основание, хотя при установленных законом условиях и оно может влечь определенные правовые последствия.

Титулы собственности могут приобретаться различными способами, которые традиционно подразделяются на две группы: первоначальные, то есть не зависящие от прав предшествующего собственника на данную вещь (включая и случаи, когда такого собственника ранее вообще не было), и производные, при которых право собственности на вещь возникает по воле предшествующего собственника (чаще всего - по договору с ним). Практическое значение такого различия состоит в том, что при производных способах приобретения права собственности на вещь всегда необходимо учитывать возможность существования прав на эту же вещь других лиц - не

собственников (например, арендатора, залогодержателя, субъекта иного ограниченного вещного права).

Право собственности является не только широким, но и наиболее устойчивым вещным правом, составляя основную юридическую предпосылку и результат нормального имущественного оборота. Поэтому закон специально регулирует не только основания приобретения права собственности (правопорождающие юридические факты – титулы), но и основания его прекращения (правопрекращающие юридические факты)

В соответствии с п. 1 ст. 235 ГК право собственности прекращается при отчуждении собственником своего имущества другим лицам, отказе собственника от права собственности, гибели или уничтожении имущества и при утрате права собственности на имущество в иных случаях, предусмотренных законом.

## **1.2 Защита права собственности.**

Защита права собственности представляет собой совокупность правовых способов, которые применяются к нарушителям отношений собственности. С этой точки зрения можно сказать, что способы защиты права собственности (как и других вещных прав) суть разновидности способов защиты гражданских прав. С другой стороны, сама защита вещных прав есть составная часть охраны вещных прав, целям которой и служат нормы о вещных правах.

Гражданский кодекс (Глава 20) устанавливает следующие способы защиты права собственности.

### **1. Истребование имущества из чужого незаконного владения (ст. 301).**

Собственник вправе истребовать свое имущество из чужого незаконного владения.

Если имущество возмездно приобретено у лица, которое не имело права его отчуждать, о чем приобретатель не знал и не мог знать (добросовестный приобретатель), то собственник вправе истребовать это имущество от приобретателя в случае, когда имущество утеряно собственником или лицом, которому имущество было передано собственником во владение, либо похищено у того или другого, либо выбыло из их владения иным путем помимо их воли.



Если имущество приобретено безвозмездно от лица, которое не имело права его отчуждать, собственник вправе истребовать имущество во всех случаях.

Деньги, а также ценные бумаги на предъявителя не могут быть истребованы от добросовестного приобретателя.

При истребовании имущества из чужого незаконного владения собственник вправе также потребовать от лица, которое знало или должно было знать, что его владение незаконно (недобросовестный владелец), возврата или возмещения всех доходов, которые это лицо извлекло или должно было извлечь за все время владения; от добросовестного владельца возврата или возмещения всех доходов, которые он извлек или должен был извлечь со времени, когда он узнал или должен был узнать о неправомерности владения или получил повестку по иску собственника о возврате имущества.

Владелец, как добросовестный, так и недобросовестный, в свою очередь вправе требовать от собственника возмещения произведенных им необходимых затрат на имущество с того времени, с которого собственнику причитаются доходы от имущества.

Добросовестный владелец вправе оставить за собой произведенные им улучшения, если они могут быть отделены без повреждения имущества. Если такое отделение улучшений невозможно, добросовестный владелец имеет право требовать возмещения произведенных на улучшение затрат, но не свыше размера увеличения стоимости имущества.

2. Защита прав собственника от нарушений, не связанных с лишением владения (ст. 304).

Собственник может требовать устранения всяких нарушений его права, хотя бы эти нарушения и не были соединены с лишением владения.

3. Защита прав владельца, не являющегося собственником (ст. 305).

Права, предусмотренные статьями 301 - 304 настоящего Кодекса, принадлежат также лицу, хотя и не являющемуся собственником, но владеющему имуществом на праве пожизненного наследуемого владения, хозяйственного ведения, оперативного управления либо по иному основанию, предусмотренному законом или договором. Это лицо имеет право на защиту его владения также против собственника.

В случае принятия Российской Федерацией закона, прекращающего право собственности, убытки, причиненные собственнику в результате принятия этого акта, в том числе стоимость имущества, возмещаются государством. Споры о возмещении убытков разрешаются судом (ст. 306).

Знание руководителем частной охранной организации, частным охранником основ гражданского законодательства имеет практическое значение. Это дает возможность руководителю частной охранной организации заключать договоры с заказчиками в соответствии с требованиями гражданского законодательства и с учетом положений Закона "О частной детективной и охранной деятельности в РФ", осуществлять охрану имущества только находящегося в законном владении у заказчика, юридически грамотно подготовить устав в соответствии с требованиями гражданского законодательства, предъявляемыми к обществу с ограниченной ответственностью, принимать в точном соответствии с нормами гражданского права другие решения и совершать юридически значимые действия.

### **1.3. Обязательства, возникающие вследствие причинения вреда имуществу. Общие основания ответственности за причинение вреда.**

Обязательства вследствие причинения вреда являются одним из видов внедоговорных обязательств. В таком обязательстве потерпевший выступает в качестве кредитора, а причинитель - должника. Названные обязательства возникают между лицами, которые состоят в договорных отношениях, но причиненный вред не связан с нарушением договорных обязательств.

В случаях, предусмотренных законом (ст. ст. 796, 800 ГК) возмещается вред, причиненный нарушением договорных обязательств. Например, по договору перевозки пассажиров в обязанности перевозчика входит доставка пассажиров к месту назначения в целостности и сохранности. При нарушении своих обязательств перевозчик за недостачу или утрату груза отвечает по нормам о договорной ответственности.

В ст. 8 ГК причинение вреда другому лицу названо как одно из оснований возникновения гражданских прав и обязанностей. При этом вредоносный результат может явиться следствием как действия, так и бездействия. Примером такого противоправного бездействия может служить предусмотренные уголовным законодательством оставление в опасности (ст. 127 УК), халатность (ст. 172 УК).

Для возникновения обязательств по возмещению вреда (гражданско-правовой ответственности) одного факта причинения вреда недостаточно. Статья 1064 ГК содержит общие условия (основания), которые в совокупности с фактом причинения вреда порождают обязательство по его возмещению. Условия эти следующие: противоправность действия (бездействия), причинная связь между действием (бездействием) и наступившим результатом и вина причинителя.

Содержащиеся в ст. 1064 ГК правила посвящены обязательствам, которые возникают не из договора, а из причинения вреда (их часто называют "деликатными обязательствами"). При этом имеется в виду вред, причиненный:

личности гражданина, т.е. его жизни, здоровью, чести, достоинству, иным нематериальным благам, упомянутым в ст. 150-152 ГК;

имуществу гражданина;

имуществу юридического лица. Однако вред, причиненной юридическому лицу нарушением его исключительных прав (объектов интеллектуальной собственности), статьей 1064 ГК не охватывается. В случае причинения вреда деловой репутации юридического лица последнее вправе воспользоваться нормами ст. 152 ГК.

По общему правилу абзаца 1 п. 1 ст. 1064, упомянутый в нем вред подлежит возмещению:

в полном объеме, т.е. возмещаются не только реальный ущерб, но и упущенная выгода (если вред причинен лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность). Лишь в случаях, оговоренных законом, объем возмещения может быть меньшим;

лицом, непосредственно причинившим вред.

В отличие от этого правила абзацы 2 и 3 п. 1 ст. 1064 ГК:

возлагают обязанность по возмещению вреда на лицо, не являющееся причинителем вреда. Однако это должно быть прямо предусмотрено законом (например, согласно ст. 1073 ГК родители отвечают за вред, причиненный их малолетними детьми);

допускают возложение на причинителя обязанность выплатить компенсацию сверх возмещения вреда. При этом такую обязанность в ряде случаев возлагает сам закон (например, при возмещении вреда,

причиненного повреждением здоровья в случаях, предусмотренных ст. 1085 ГК), а в ряде случаев это вытекает из какого-либо договора.

Другие случаи, когда обязанность возмещения вреда может быть возложена на лицо, не являющееся причинителем вреда названы ст. ст. 1067, 1068, 1069, 1070, 1074-1076, 1078, 1079 ГК.

Так, в соответствии с положениями ст. 1068 ГК наступает ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником. Согласно этой статье юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Применительно к правилам, предусмотренным настоящей главой, работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ.

Хозяйственные товарищества и производственные кооперативы возмещают вред, причиненный их участниками (членами) при осуществлении последними предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива.

#### **1.4. Причинение вреда в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости (ст.ст. 1066, 1067 ГК).**

В Гражданском кодексе (ст. 1066 и 1067) выделены два случая причинения вреда правомерными действиями: в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости.

Причинение вреда в состоянии необходимой обороны регламентирует статья 1066 ГК. В соответствии с правилами указанной статьи не подлежит возмещению любой вред, если при этом не были превышены пределы необходимой обороны. В отличие от "крайней необходимости" (определение которой дается в ст. 1067 ГК) "необходимая оборона" в ГК не определяется. Однако систематический анализ ст. 1066 ГК и норм действующего уголовного и административного законодательства позволяет указать следующие ее признаки. Необходимая оборона:

1. Опирается на право лица воспользоваться таким способом защиты своих гражданских прав и обязанностей, как самозащита (ст. 14 ГК).

Самозащита - это один из способов защиты гражданских прав. Для него характерно то, что субъект гражданского права защищает себя собственными действиями. По сравнению с другими средствами защиты это защита без обращения в суд или иной орган, осуществляющий защиту гражданских прав.

Статья 14 ГК допускает использование данного способа при наличии в совокупности трех условий: а) нарушения права или возможности (опасности) его нарушения; б) необходимости пресечения (предупреждения) нарушения; в) применения мер, соответствующих характеру и содержанию правонарушения.

Этим условиям отвечает защита прав и интересов собственными силами при захвате имущества и иных противоправных действиях нарушителя. Действия обладателя права в защиту личных и имущественных прав не признаются противоправными, если они совершены в состоянии необходимой обороны. По Уголовному кодексу (ст. 37) необходимая оборона - это защита личности и прав обороняющегося от общественно опасных посягательств. В соответствии со ст. 1066 ГК вред, причиненный при самозащите в состоянии необходимой обороны без превышения ее пределов, не подлежит возмещению.

Допускается применение мер самозащиты и в состоянии крайней необходимости, которую ст. 1067 ГК трактует как опасность, угрожающую самому обладателю прав или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами.

Такие действия, как и действия в состоянии необходимой обороны, ГК не признает противоправными. Однако если в состоянии крайней необходимости причинен вред, то он, как правило, подлежит возмещению. Самозащитой действия в состоянии крайней необходимости могут признаваться, если ценность защищенных прав превышает причиненный вред. Например, огнестрельное ранение грабителя фруктов в саду едва ли может рассматриваться как действие, соразмерное нарушению.

Судебная практика не признает самозащиту правомерной, если она явно не соответствует способу и характеру нарушения и причиненный (возможный) вред является более значительным, чем предотвращенный.

Одним из проявлений самозащиты можно признать удержание имущества кредитором несмотря на то, что ГК трактует это действие как один из способов обеспечения исполнения обязательств (ст. ст. 329, 359, 360). Удержание вещи допускается, пока обязательство не будет исполнено. Кроме того, требования кредитора, удерживающего вещь, могут быть удовлетворены из стоимости этой вещи. В таких случаях обладатель имущественных прав защищает свои права и интересы собственными действиями, не обращаясь к суду. Более того, лицо имеет моральное право и долг на необходимую оборону.

2. Связана, безусловно, с посягательством на личность или имущество причинителя вреда (например, защищая свою жизнь и здоровье, он вынужден выстрелом из охотничьего ружья вывести из строя колеса надвигающегося автомобиля).

Посягательство должно быть реальным, а не мнимым (налицо оно и тогда, когда вред уже частично причинен и есть реальная угроза его дальнейшего причинения). Однако если нападения, иные действия (характерные для посягательства) уже прекращены (независимо от того, был ли вред уже причинен или его удалось избежать), говорить о применении необходимой обороны оснований нет, т.к. угроза посягательства отпала (либо уже воплотилась во вред). С другой стороны, к необходимой обороне можно прибегать, если посягательство не прекращено, а всего лишь приостановлено. Вопрос о реальном характере посягательства всецело решается с учетом конкретной обстановки. Состояние необходимой обороны не может считаться устраненным и в том случае, когда акт самозащиты последовал непосредственно за актом хотя бы и оконченного нападения, но по обстоятельствам дела для обороняющегося не было ясно, что нападение окончено.

3. Возможна тогда, когда посягательство исходит от человека, а не от животных, юридического лица, иных неодушевленных предметов (иначе это крайняя необходимость).

4. Возможна как при защите собственного здоровья, жизни, имущества гражданина, так и здоровья, жизни, имущества других лиц, а также государства. С другой стороны, необходимая оборона допускается лишь при защите наиболее важных благ (здоровья, жизни) и имущества.

5. Допускается лишь в отношении неправомерных посягательств (нельзя, например, препятствовать представителям государственных при конфискации имущества по решению суда, ст. 243 ГК).

Вред, причиненный при превышении пределов необходимой обороны, возмещается на общих основаниях. Превышением пределов необходимой обороны признается явное несоответствие защиты характеру и опасности посягательства. При этом размер возмещения должен определяться в зависимости от степени вины как потерпевшего, действиями которого был вызван вред, так и причинителя вреда.

Второй случай правомерных действий – причинение вреда в состоянии крайней необходимости. Понятие этой категории раскрывается непосредственно в ст. 1067 ГК. В соответствии с этой статьей вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами, должен быть возмещен лицом, причинившим вред. По сравнению с уголовным законодательством указанная статья расширяет пределы действий, которые можно признать совершенными в состоянии крайней необходимости: это действия, угрожающие самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами. В ст. 39 УК РФ содержится еще одно условие, которого нет в ст. 1067 ГК: если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный. Это обстоятельство для применения режима, определенного в ст. 1067 ГК, значения не имеет. Статья 1067 в виде общего правила устанавливает, что вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, то есть правомерными действиями, подлежит возмещению лицом, причинившим вред. В то же время ст. 1067 ГК дает возможность принятия и иного решения: исходя из обстоятельств дела, суд может возложить обязанность возмещения вреда на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо полностью или частично отказать в иске. В частности, гражданин должен быть освобожден от обязанности возместить вред, если причинение вреда имело место в результате его правомерных действий по пресечению хулиганских, а также иных преступных проявлений или при задержании преступника.

## **Тема № 2 Основы трудового законодательства.**

### **2.1. Общая характеристика Трудового кодекса Российской Федерации.**

Важнейшим источником трудового права является Трудовой кодекс РФ. Кодекс вступил в силу с 1 февраля 2002 г. В Трудовом кодексе 424 статьи, сгруппированные в 14 разделов, шесть частей и 62 главы.

Новый Кодекс, как указывалось ранее, сохранил на 70 процентов содержание норм КЗоТ. Но он значительно восполнил пробелы КЗоТ и создал ряд новых норм, лучше отвечающих нынешним реалиям в сфере труда. Кодекс повысил значение социально-партнерских отношений в сфере труда, особенно на уровне организации, как индивидуальных, так и коллективных, расширил круг вопросов, регулируемых договорным порядком, развил механизмы обеспечения выполнения договоров о труде.

Все другие акты трудового законодательства, как федеральные, так и субъектов Федерации, органов местного самоуправления и локальные, принятые в организации, должны соответствовать Кодексу, не противоречить ему. Нормативные указы Президента Российской Федерации по вопросам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений не должны противоречить Кодексу и иным федеральным законам (ст. 5 ТК).

В случае противоречия между Кодексом и иным федеральным законом применяется Кодекс. А если вновь принятый федеральный закон противоречит Кодексу, то этот закон будет применяться лишь при условии внесения в Кодекс соответствующих изменений.

Индивидуальные трудовые договоры не являются источниками трудового права, но они представляют определенную договорную часть всего механизма правового регулирования труда, которая при переходе к рыночным отношениям расширяется. Не все акты регулирования труда являются источниками трудового права. Например, социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, хотя и являются договорным регулированием, но их нормативная часть подходит под понятие источника трудового права, поскольку в них могут быть локальные нормы права, чего нельзя сказать об индивидуальном трудовом договоре (т.е. в нем нет нормы трудового права). Это акт договорного правоприменения трудового законодательства со стороны двух договаривающихся сторон: работника и работодателя, устанавливающий сроки и порядок применения трудового



законодательства к конкретному работнику, его условия труда. Индивидуальный трудовой договор можно назвать актом индивидуально-правового регулирования.

Таким образом, общая оценка Трудового кодекса базируется на двух принципиально важных положениях. Во-первых, что данный Кодекс рассматривается в качестве хотя и важнейшего, но не единственного нормативного правового акта в сфере труда. Разработка и введение в действие Трудового кодекса предполагает как создание новых нормативных актов, так и внесение корректив в действующие акты либо отмену некоторых из них. Во-вторых, данный Кодекс рассматривается как промежуточный. По мере изменений в экономике и, главное, в общественном правосознании, его содержание будет подвергаться изменениям с тем, чтобы в дальнейшем этот Кодекс вкупе с другими нормативными правовыми актами мог стать основой для новой кодификации.

## **2.2. Стороны и содержание трудового договора. Условия трудового договора, срок и форма его заключения.**

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные вышеназванным Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В Российской Федерации по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу в рамках служебных обязанностей по

определенной специальности, согласно своей квалификации и (или) должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать соответствующие условия труда согласно нормам трудового законодательства, правилам внутреннего трудового распорядка, коллективного и трудового договора.

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

Служебные обязанности и иные особенности работы на определенной должности регулируются должностной инструкцией, с которой работника обязаны ознакомить при подписании договора.

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

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

Согласно трудовому кодексу, в трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а

также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Существенными условиями трудового договора являются:

место работы (с указанием структурного подразделения);

дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

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

### **2.3. Основания прекращения трудового договора.**

Трудовой договор может быть прекращен при наличии оснований, указанных в ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Указанная статья предусматривает общие основания прекращения трудового договора, т.е. такие основания, которые могут быть применены ко всем работникам, независимо от их категории.

Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудовых отношений.

Основания прекращения трудового договора, перечисленные в ч. 1 данной статьи, условно можно разделить на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудовых отношений.

Первую составляют случаи прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон.

Вторую - по инициативе одной из сторон трудового договора - работника или работодателя, в т.ч. в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом его на выборную должность.

В третью группу входят основания прекращения трудового договора, исключающие по тем или иным обстоятельствам возможность продолжения трудовых отношений, в т.ч.:

истечение срока трудового договора;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных правил заключения трудового договора;

Четвертую группу составляют основания, связанные с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовых отношений. К ним относятся:

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации либо ее реорганизацией;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

отказ от перевода на другую работу по состоянию здоровья;

отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ч. 1 ст. 77, не является исчерпывающим. Трудовым кодексом или иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания прекращения трудового договора.

При прекращении трудового договора по любому из перечисленных в ст. 77 оснований работник подлежит увольнению с работы. Днем увольнения во всех случаях является последний день работы, о чем делается запись в трудовой книжке работника. При этом следует иметь в виду, что при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. п. 4 и 10 ст. 77 ТК), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи (п. 15 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК (п. 16 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК (п. 17 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным ТК или иным федеральным законом, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК или иного федерального закона (п. 18 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

## **2.4. Рабочее время и время отдыха.**

В процессе работы следует различать время для работы и время для отдыха. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Нормативными правовыми актами к рабочему времени могут быть отнесены некоторые периоды, когда работник не исполнял свои трудовые обязанности.

Например, в рабочее время засчитываются:

- специальные перерывы для обогрева работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также перерывы для отдыха работников, занятых на погрузочно-разгрузочных работах (ч. 2 ст. 109 ТК РФ);
- перерывы для отдыха и приема пищи в случаях, когда по условиям производства работник не может оставить рабочее место;
- перерывы для кормления ребенка возраста до 1,5 лет, предоставляемые работающим женщинам (ст. 258 ТК РФ);
- простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера).

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.



Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Виды режимов работы с учетом производственных и социальных факторов ТК РФ позволяет работодателю:

- устанавливать по соглашению с работником режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), когда время начала и окончания работы определяется соглашением сторон с отработкой работником суммарного количества рабочих часов в течение дня, месяца или другого учетного периода;
- использовать режим работы в две, три, четыре смены (ст. 103 ТК РФ);
- делить рабочий день на части, если интенсивность труда в течение дня неодинакова (ст. 105 ТК РФ).

Используя режим работы с разделенным рабочим днем, работодатель должен установить это условие в локальном нормативном акте и в трудовом договоре с работником. Если условие о разделении рабочего дня на части при приеме работника на работу не было установлено, введение такого режима является существенным изменением условий труда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Обязанностью работодателя является соблюдение при любом режиме рабочего времени установленной трудовым законодательством нормы продолжительности рабочего времени. Превышение нормы рабочего времени недопустимо.

Не менее важной обязанностью работодателя является обязанность предоставить работнику время для полноценного отдыха.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный оплачиваемый отпуск.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда (ст. 109 ТК РФ). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

## **2.5. Оплата и нормирование труда.**

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Трудовой кодекс РФ устанавливает систему основных государственных гарантий по оплате труда работников. В указанную систему включаются:

величина минимального размера оплаты труда в РФ;

величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников бюджетных организаций. Тарифная ставка, или оклад, определяет фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности или квалификации за единицу времени;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; в коммерческих организациях индексация производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или другим локальным нормативным актом организации;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя. Ограничение размеров налогообложения доходов от заработной платы.

Основанием для удержаний из заработной платы работника является погашение задолженности работника работодателю, которое производится в случаях, если:

- не отработан аванс, выданный работнику в счет заработной платы;
- не израсходован и своевременно не возвращен аванс, выданный в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; в других случаях;
- работнику излишне выплачена сумма денег (вследствие счетных ошибок или в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда).

Следует отметить, что для вышеупомянутых случаев работодатель вправе принять решение об удержании средств из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возмещения аванса, погашения задолженности и неправильно исчисленных выплат, при этом работник не должен оспаривать основания и сумму удержания;

- работник увольняется до окончания рабочего года - за неотработанные дни ежегодного оплаченного отпуска. Однако удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

а) ликвидация организации или прекращение деятельности работодателем - физическим лицом;

б) сокращение численности или штата работников организации;

в) состояние здоровья в соответствии с медицинским заключением;

г) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

- счетная ошибка;

- если орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признал вину работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в предусмотренных федеральными законами случаях - 50% причитающейся работнику заработной платы (например, при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам работнику во всех случаях должно быть сохранено 50%).

В некоторых случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70% (отбывание исправительных работ; взыскание алиментов на несовершеннолетних детей и др.);

- ограничение оплаты труда в натуральной форме. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20% от общей суммы заработной платы;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда.

Такой контроль осуществляют органы федеральной инспекции труда, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о ее составных частях за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается в месте выполнения работы или перечисляется на указанный работником счет в банке.

### **Тарифная система оплаты труда.**

Тарифная система оплаты труда - это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Она включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Тарифная ставка, или оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности или квалификации за единицу времени.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Тарификация работы - это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени оплачивается следующим образом:

- сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; конкретные размеры могут регулироваться коллективным или трудовым договором; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В ночное время (с 22 до 6 часов) каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях; конкретные размеры устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным и трудовым договором.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил о начале простоя, оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил о начале простоя, оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

При изготовлении продукции, оказавшейся браком, брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями, полный брак по вине работника оплате не подлежит, частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей), если невыполнение произошло по вине работодателя, то оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. Если невыполнение произошло по причинам, не зависящим от работодателя и работника, последний должен получить не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (оклада). Если невыполнение произошло по вине работника, то оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы.

## **Средняя заработная плата.**

Остановимся подробнее на вопросах исчисления средней заработной платы.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту оплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней). В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета, если это не ухудшает положение работников.

## **Нормы труда.**

Нормы труда - это нормы выработки, времени, обслуживания, которые устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда; они могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения сотрудниками норм выработки. Это подразумевает:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Вопросы охраны труда в фармацевтических организациях будут рассматриваться в следующей публикации.

## **2.6. Трудовая дисциплина.**

Трудовая дисциплина (дисциплина труда) - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законами, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими актами организации. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

За нарушение трудовой дисциплины, выражающемся в совершении дисциплинарного проступка, т. е. неисполнении или ненадлежащем исполнении работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель в зависимости от проступка имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии со ст. 193 ТК до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае Отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а по результатам ревизии, проверки финансово-



хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 ТК).

Нарушение любого условия применения дисциплинарного взыскания является основанием для его отмены по заявлению работника.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания (замечания или выговора) работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК).

## **2.7. Понятие и признаки материальной ответственности сторон по трудовому договору.**

Материальная ответственность по трудовому праву - это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного вреда (ущерба) другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству его виновными действиями или бездействием, и материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем иным повреждением здоровья, а также нарушением его права на труд.

Трудовой кодекс предусматривает (ст. 232), что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. Эта договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами. Так в Трудовом кодексе стороны могут сделать оговорку, что при немедленном увольнении

работника досрочно без его вины работодатель выплачивает ему шестимесячный средний заработок и др.

По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного его заработка.

Трудовой договор, коллективный договор могут конкретизировать ответственность как работника, так и работодателя. Такая договорная ответственность работодателя не должна быть ниже, а работника – выше, чем предусмотрено законодательством.

Увольнение работника не влечет освобождение его или работодателя от материальной ответственности друг перед другом по трудовому праву.

Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб наступает, если этот ущерб нанесен другой стороне виновными противоречивыми действиями или бездействием, если иное не предусмотрено Кодексом или другими федеральными законами. Каждая сторона, которой причинен ущерб, обязана доказать его размер.

Материальная ответственность работника за ущерб – это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб производству в пределах и порядке, установленных законодательством. Работник может нести материальную ответственность одновременно с дисциплинарной, административной или даже уголовной ответственностью за данное правонарушение.

Материальная ответственность работника регулируется ст. 232, 233, 238-250 Трудового кодекса.

Материальная ответственность работника отличается от материальной ответственности за вред по гражданскому праву следующим:

- работник отвечает только за прямой действительный ущерб, нанесенный работодателю, с него не взыскиваются неполученные доходы, как в гражданском праве (например, если работник по небрежности сломал станок, то с него взыскивается лишь стоимость ремонта станка, а не стоимость недополученной за время простоя станка продукции);

- размер возмещаемого работником ущерба, как правило, ограничивается по отношению к его зарплате, чего нет при гражданско-правовой ответственности, где всегда возмещается полная стоимость вреда;

- удержание с работника ущерба в пределах его среднемесячного заработка производится властью работодателя, чего нет при гражданско-правовой ответственности;

- работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества, чего нет при ответственности по гражданскому праву за причиненный вред. Работодатель вправе и отказаться от взыскания ущерба с работника.

Для наступления материальной ответственности работника надо, чтобы одновременно были основания и условия этой ответственности.

Основанием ответственности работника является действительный (прямой) ущерб, причиненный им производству (ч. 1 ст. 238 ТК). Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния (в том числе и находящегося у работодателя имущества третьих лиц), или затраты, излишние выплаты по приобретению или восстановлению имущества. Недополученные доходы не входят в стоимость ущерба. Реального ущерба также не будет, если в нарушение порядка оплаты была произведена оплата за фактически выполненную работу. Работник не несет также ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственного риска (усушка, утряска товаров в пути, крайняя необходимость спасти жизнь и здоровье людей). Обстоятельствами, также исключающими материальную ответственность работника, являются случаи, когда ущерб возник в результате непреодолимой силы, стихийного бедствия, крайней необходимости или необходимой обороны, или если работодатель нарушил свои обязанности по обеспечению сохранности имущества, вверенного работнику. Условиями ответственности работника являются следующие:

- его противоправные действия или бездействие, причинившие ущерб;

- его вина в форме умысла или неосторожности (форма вины влияет на вид ответственности по некоторому имуществу);

- есть причинная связь между виновными противоправными действиями работника и причиненным ущербом.

Только при наличии основания и всех трех указанных условий работник несет материальную ответственность за ущерб.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств причинения ущерба отказаться полностью или частично от его взыскания.

Материальная ответственность работника бывает двух видов: ограниченная и полная. Ограниченной она называется потому, что размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника. Полная ответственность называется так потому, что работник в указанных законодательством случаях возмещает полную стоимость ущерба без всякого ограничения.

Как правило, работник несет ограниченную материальную ответственность, возмещая ущерб, но не более одного его среднемесячного заработка (ст. 241 ТК), если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

Полная материальная ответственность работника согласно ст. 243 ТК может наступить лишь в следующих восьми случаях:

1) когда ущерб причинен преступлением, установленным приговором суда. Суд, установив факт преступления, может освободить виновного работника от наказания вследствие акта амнистии или помилования и т.п., но полную ответственность работник будет нести;

2) когда по законодательству на данную категорию работников (например, инкассаторов, работников связи, работающих с переводами, бандеролями, кассиров и т.д.) прямо возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный производству при исполнении трудовых обязанностей, независимо от того, был ли заключен с работником договор о материальной ответственности;

3) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей, независимо от того, в какое время, в рабочее или нерабочее (например, работник сломал станок, когда точил деталь для своей автомашины, или водитель служебной машины по окончании рабочего дня при поездке на дачу к брату сломал машину);

4) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

5) умышленного причинения ущерба;

6) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

7) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующими государственными органами;

8) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, заключенным с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК).

Письменный договор о полной материальной ответственности – индивидуальной или коллективной (бригадной) - заключается с работниками, достигшими 18 лет, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, указанными в специальных перечнях. В настоящее время такие перечни могут устанавливаться и в коллективных договорах. Типовой договор предусматривает определенные обязанности и работодателя по созданию нормальных условий работы работника или бригады и обеспечению им условий для хранения ценностей.

Коллективная полная материальная ответственность основывается на письменном договоре об этом работодателя со всеми членами данного коллектива (бригады).

Члены бригады, заключившие договор о полной материальной ответственности, имеют определенные дополнительные права - право отвода члена бригады, в том числе бригадира, право дать или не дать согласие при приеме новых членов в бригаду. Все это указывается в договоре на основе типового договора.

Суммы возмещения бригадой ущерба распределяются между ее членами в долевом порядке в зависимости от их отработанного времени (если, например, член бригады в это время был болен или в отпуске), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам.

Работодатель обязан установить причину ущерба и его размер, а с причинителя ущерба потребовать письменное объяснение.

Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины. То же относится и к члену бригады при бригадной материальной ответственности (ст. 245 ТК). При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем, а при взыскании судом ущерба эту степень вины каждого определяет суд.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ работник освобождается от материальной ответственности в случаях, когда ущерб причинен вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Размер причиненного работником ущерба определяется, как правило, по фактическим потерям исходя из рыночных цен данной местности, но не ниже данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) имущества основного фонда за вычетом его износа по установленным нормам (по амортизационным отчислениям).

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Порядок возмещения работником ущерба установлен в ст. 248 ТК. Работник, причинивший ущерб, может его добровольно возместить полностью или частично, может с согласия администрации передать в возмещение ущерба равноценное имущество или исправить повреждение. По соглашению сторон возмещение ущерба возможно с рассрочкой по письменному обязательству работника.

Если возмещение ущерба не превышает среднемесячного заработка работника, то удержание производится по приказу администрации, а с руководителя предприятия, учреждения, организации и их заместителей – по распоряжению вышестоящего руководителя организации. Это распоряжение (приказ) должно быть сделано не позднее месячного срока со дня окончательного установления работодателем размера ущерба. В остальных случаях и когда работник не согласен добровольно возместить ущерб, его взыскание производится через суд. Если работник не согласен с произведенным вычетом или с его размером, то он может оспорить

распоряжение (приказ) в комиссии по трудовым спорам. Независимо от вида и предела ответственности, если нарушен порядок удержания, КТС принимает решение о возврате незаконно удержанных сумм.

В остальных случаях, в том числе, когда истек установленный для удержания срок, возмещение ущерба производится путем предъявления работодателем иска в суд. Работодатель, учитывая конкретные обстоятельства причинения ущерба работником, вправе отказаться полностью или частично от его взыскания или по соглашению с работником рассрочить платеж по его письменному обязательству. Суд при рассмотрении спора о материальной ответственности работника может учесть степень его вины, конкретные обстоятельства и его материальное положение и уменьшить размер ущерба, подлежащий возмещению, но только если ущерб не причинен корыстным преступлением (например хищением). Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности по трудовому праву.

Материальная ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный противоправным виновным поведением администрации, в некоторых случаях и без вины, может быть следующих видов:

- за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей Правила возмещения страхователем (работодателем) и страховщиком (фондом) этого вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей, предусмотрены Федеральным законом от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. Федерального закона № 181-ФЗ от 17 июля 1999 г.);

- за вред в результате неполучения заработка во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, т.е. нарушения права на труд (незаконного отказа в приеме на работу, незаконного перевода или увольнения, задержки выдачи трудовой книжки) (ст. 234-237 ТК);

- за вред, причиненный личным вещам и другому имуществу работника (ст. 235 ТК).

Во всех этих трех случаях работодатель несет ответственность в полном размере вреда. Наиболее серьезен вред, причиненный здоровью работника. Четвертый случай Трудовой кодекс предусматривает за задержку выплаты начисленной заработной платы в ст. 235.

Работники частных охранных предприятий несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, по правилам трудового законодательства, поскольку на них в полной мере распространяются положения этой отрасли права. Вместе с тем, имеются и некоторые особенности привлечения их к материальной ответственности.

Материальная ответственность по нормам трудового законодательства может быть возложена на охранника за ущерб, причиненный охранному предприятию, а также за ущерб, возникший у охранного предприятия в связи с возмещением им ущерба, причиненного охранником третьим лицам (охраняемому предприятию, клиенту).

Как было отмечено ранее, для наступления материальной ответственности необходимо, чтобы поведение работника было противоправным.

Противоправным будет являться такое поведение (действие или бездействие) охранника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами (Трудовым Кодексом, Законом "О частной детективной и охранной деятельности"), постановлениями Правительства, инструкциями, приказами и распоряжениями администрации охранного предприятия.

Бездействие охранника может быть признано противоправным в том случае, когда он не совершает тех действий, которые был обязан совершить (например, не делает обхода территории, не проверяет сигнализацию и т.п.).

Если служебные обязанности охранника по каким-то причинам не получили конкретизации в соответствующих актах, то противоправным будет его проведение, явно противоречащее интересам предприятия.

Вместе с тем, материальная ответственность исключается, если ущерб был причинен охранником в случае крайней необходимости, то есть когда он действовал с целью предотвратить большие убытки.



Для привлечения охранника к материальной ответственности требуется также наличие причинной связи между его действием или бездействием и причиненным ущербом. Такой вывод можно сделать исходя из оценки конкретной обстановки, анализа причин, которые непосредственно повлияли на возникновение ущерба. Причинная связь между деянием и наступившим ущербом устанавливается в ходе служебного расследования.

Наряду с ограниченной материальной ответственностью Кодекс предусматривает и полную материальную ответственность. Она может быть возложена на работника только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Ни по Трудовому Кодексу, ни по Закону «О частной детективной и охранной деятельности» охранники и сыщики не подпадают под полную материальную ответственность, поскольку они не являются материально ответственными лицами, так как не включены в перечень работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности. Такие перечни и формы договоров устанавливаются Правительством РФ.

Вместе с тем, несмотря на то, что охранник и сыщик несут по общему правилу материальную ответственность в ограниченном размере, в случаях, предусмотренных статьей 243 Трудового Кодекса, на них может быть возложена полная материальная ответственность.

В случае причинения охранником материального ущерба охраняемому предприятию или клиенту, данный ущерб возмещает им охранное предприятие, которое в последующем вправе обратиться в суд с иском к охраннику о возмещении ущерба в порядке регресса (обратного возвращения). При этом размер ущерба, подлежащего взысканию с охранника, определяется на общих основаниях, то есть в размере среднего месячного заработка, независимо от того, какую сумму возместило охранное предприятие третьим лицам. Ущерб с охранника в полном объеме охранное предприятие может взыскать в порядке регресса лишь в перечисленных выше случаях (ущерб причинен преступными деяниями охранника, не при исполнении служебных обязанностей и т.п.).

В процессе осуществления охранной деятельности охранник может причинить материальный ущерб гражданам и юридическим лицам, с которыми он не связан трудовыми отношениями. Например, охранник-водитель, управляя служебной автомашиной, сбил пешехода, столкнулся с другим транспортным средством, причинив при этом вред. Порядок

возмещения ущерба в подобных случаях регулируется нормами Гражданского Кодекса (статьи 1079, 1081).

Статья 1079 Гражданского Кодекса определяет ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности, одним из которых является движущийся автомобиль. Закон возлагает обязанность возместить вред на владельца источника повышенной опасности, вне зависимости от того, кто был непосредственным причинителем вреда. Под владельцем в данном случае понимается юридическое или физическое лицо, владеющее автомобилем на праве собственности, праве хозяйственного ведения или праве оперативного управления либо на ином законном основании (на праве аренды, по доверенности на право управления транспортным средством и т.п.). Поскольку охранник-водитель не является владельцем источника повышенной опасности, то он и не несет ответственности перед потерпевшим за причиненный ему вред. Ущерб, причиненный охранником потерпевшему, возмещает в данном случае охранное предприятие, поскольку оно является владельцем автомобиля. Таковым оно будет являться и в случаях передачи охраннику автомобиля по доверенности на право управления им, если при этом транспортное средство используется в производственных, а не в личных целях.

В свою очередь, охранное предприятие вправе обратиться в суд с регрессным иском о взыскании с охранника возмещенного предприятием ущерба потерпевшему. При этом регрессные иски о возмещении материального ущерба, причиненного источником повышенной опасности, предъявляемые администрацией охранного предприятия к охраннику, не подлежат удовлетворению, если вина последних не установлена.

Право на заявление иска в порядке регресса к охраннику возникает с момента выплаты предприятием сумм третьему лицу.

Охранное предприятие вправе истребовать с охранника в порядке регресса сумму, не превышающую его среднего месячного заработка, вне зависимости от размера выплаченной предприятием суммы возмещения.

Ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности, исключается, если он возник вследствие умысла потерпевшего (например, использование им автомобиля для нападения на охраняемое лицо) или непреодолимой силы (водитель получил ранение, вследствие чего не сумел справиться с управлением и врезался в другую автомашину).