**Лекция №3 Правовое регулирование существенных условий труда**

**Правовое регулирование существенных условий труда** определяет содержание трудовых отношений. Одним из наиболее важных условий труда является установление рабочего времени, т.е. времени, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него обязанности.

* ТК РФ установлены три вида рабочего времени:
	+ нормальная продолжительность рабочего времени;
	+ сокращенная продолжительность рабочего времени;
	+ неполное рабочее время.

*Нормальная продолжительность рабочего времени* не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Распределение этого количества времени по дням недели регулируется соглашением сторон. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не должна превышать восьми часов, а при шестидневной - не может превышать семи часов. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, сокращается на один час, а накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не должна превышать шести часов.
При работе в ночное время продолжительность рабочего времени сокращается на один час. Эта норма не распространяется на работников, занятых на предприятиях с непрерывным циклом производства, а также на работников, работающих по шестидневной рабочей неделе. На непрерывно действующих производствах, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается суммирование учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального количества рабочих часов.

* *Сокращенная продолжительность рабочего времени* в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается:
	+ для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;
	+ для работников в возрасте от 14 до 15 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет в период каникул - не более 24 часов в неделю, а в период учебы - не более половины установленной нормы (это же правило распространяется на лиц в возрасте от 16 до 18 лет, если они работают в свободное от учебы время);
	+ для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Для работников, работающих по сокращенному рабочему времени, накануне праздничных и выходных дней продолжительность рабочего времени не меняется. Работники моложе 18 лет не могут привлекаться к работе в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов). Размер оплаты труда работникам, для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, не должен быть меньше, чем размер заработной платы работникам того же предприятия, работающим полное рабочее время.
*Неполное рабочее время* устанавливается по соглашению между работником и работодателем. В соответствии со ст. 93 ТК РФ работодатель не вправе отказать в просьбе о предоставлении возможности работать неполный рабочий день следующим категориям работников: а) беременным женщинам; б) женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а если ребенок инвалид - до 16 лет; в) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.
Привлечение работников к работам свыше установленной законом нормальной продолжительности рабочего времени, т.е. к сверхурочным работам, как правило, не допускается. Лишь в исключительных случаях (по согласованию с профсоюзным органом предприятия) работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам, время которых не должно превышать четырех часов в день. В соответствии со ст. 98 ТК РФ к таким случаям относятся: производство работ, необходимых для обороны страны; для предотвращения стихийного бедствия или производственной аварии; производство общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, транспорту, связи; неявка сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; другие чрезвычайные обстоятельства, предусмотренные законом. Статья 99 ТК РФ дает перечень категорий работников, которые к сверхурочным работам не должны допускаться. Это касается женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет; работников в возрасте до 18 лет; работников, обучающихся без отрыва от производства. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет, а также инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия. Оплата работы в сверхурочное время за первые два часа производится не менее чем в полуторном размере, а в последующие часы - не менее чем в двойном размере. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается. Для нормального воспроизводства своей способности к труду работнику предоставляется законодательно закрепленное время отдыха.
**Время отдыха** (ст.cт. 106 - 128 ТК РФ) - это время, в течение которого работник должен быть освобожден от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему личному усмотрению.

* Законодательно установлены следующие виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ):
	+ перерывы в течение рабочего дня;
	+ еженедельный отдых (выходные и праздничные дни);
	+ ежегодные очередные отпуска;
	+ отпуска без сохранения заработной платы.

Перерывы в течение рабочего дня (ст.ст. 108, 109 ТК РФ) подразделяются на перерывы для отдыха и питания, а также на дополнительные перерывы.
Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и по продолжительности не должен превышать двух часов. Как правило, такой перерыв предоставляется через четыре часа после начала работы. Начало и окончание перерыва определяются сторонами трудовых отношений и фиксируются правилами внутреннего трудового распорядка.
Дополнительные перерывы устанавливаются для отдельных категорий работников. Например, для работников, работающих зимой на открытом воздухе, допускается дополнительный перерыв для возможности согреться в помещении.
*Еженедельный отдых* должен составлять не менее 42 часов непрерывно. Для этого установлены выходные дни. Общепринято считать таковыми днями субботу и воскресенье. На предприятиях с непрерывным циклом производства выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графикам сменности. Работа в выходные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 111 ТК РФ. Праздничные дни указаны в ст. 112 ТК РФ. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха. При совпадении выходного дня с праздничным выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. *Ежегодные очередные отпуска* (ст.ст. 114, 115 ТК РФ) предоставляются всем работникам независимо от места работы. Ежегодные отпуска подразделяются на: ежегодные оплачиваемые отпуска; ежегодные дополнительные отпуска; отпуска без сохранения заработной платы. *Ежегодный оплачиваемый отпуск* предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. Работникам моложе 18 лет и военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по просьбе таких работников через три месяца непрерывной работы. Такое же право дано женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным органом. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней. Период болезни или временной нетрудоспособности в число дней отпуска не включается. Работник вправе отказаться от ежегодного оплачиваемого отпуска и перенести его на следующий год. При этом запрещается неиспользование ежегодного отпуска в течение двух лет подряд. Также запрещается замена отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. *Ежегодный дополнительный отпуск* (ст.ст. 116 - 119 ТК РФ) предоставляется сверх основного оплачиваемого отпуска. Дополнительные отпуска предоставляются для следующих категорий работников: занятых на работах с вредными условиями труда; с ненормированным рабочим днем; имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии; занятых на работах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Дополнительные отпуска предоставляются одновременно с основным отпуском и число дней дополнительного отпуска должно суммироваться с днями основного отпуска. Однако механизм этого суммирования еще недостаточно разработан. *Отпуск без сохранения заработной платы* (ст. 128 ТК РФ) предоставляется с согласия работодателя по заявлению работника, в котором он должен изложить причины, побудившие его к уходу в кратковременный отпуск без содержания. Это могут быть семейные обстоятельства или иного рода уважительные причины. По соглашению сторон этот отпуск может быть отработан в последующий период.

**Трудовая дисциплина**

**Трудовая дисциплина** (гл. 9, ст.ст. 189 - 195 ТК РФ) - это определенный порядок поведения работников в процессе производства. Она вырабатывается методами убеждения, материальной заинтересованности работника, а также методами материального поощрения за добросовестный труд. В соответствии со ст.ст. 189, 190 ТК РФ работники обязаны трудиться честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия.

* За образцовое выполнение трудовых обязанностей для работников установлены *меры поощрения* (ст. 191 ТК РФ). Они могут носить как моральный (объявление благодарности, награждение почетной грамотой и т.д.), так и материальный характер (выдача премии, награждение ценными подарками). За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению орденами, медалями, присвоению почетных званий.
* За нарушение трудовой дисциплины работодатель может применять следующие *меры дисциплинарного взыскания*: замечание, выговор, увольнение (ст. 192 ТК РФ).

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа, а также поведение работника.
Для наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменного объяснения причины допущенного нарушения трудовых обязанностей. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание и не позднее одного месяца со дня его обнаружения (не считая времени болезни работника или отпуска). Если в течение года со дня применения дисциплинарного воздействия работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается вообще не подвергшимся ему. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Работодатель имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку.
Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если данный работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством

**Порядок разрешения трудовых споров**

**Порядок разрешения трудовых споров**. Конституция РФ (п. 4 ст. 37) признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая и такой из них, как забастовка. Под трудовыми спорами следует понимать разногласия, возникающие по поводу применения трудового законодательства, установления либо изменения условий труда.

* Причинами споров могут быть:
	+ недостаточная осведомленность работодателей и работников в трудовом законодательстве, в результате чего оно применяется неверно;
	+ несовершенство самого законодательства в быстро меняющихся внешних обстоятельствах;
	+ разногласия между работниками и работодателем по вопросам установления новых или изменения действующих условий труда, например введения новых норм выработки;
	+ разногласия между работодателем и профсоюзом.

**Индивидуальные трудовые споры** (ст.ст. 381 - 397 ТК РФ), возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или судами общей юрисдикции.
*Комиссия по трудовым спорам* (КТС) избирается общим собранием трудового коллектива и работодателем. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на собрании. Порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий определяются общим собранием трудового коллектива. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря.
Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В свою очередь, комиссия обязана рассмотреть спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя работодателя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника на заседание комиссии без уважительной причины комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения.
КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза. По требованию комиссии работодатель обязан предоставить необходимые расчеты и документы. КТС принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение. Копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения.
Решение КТС подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок, работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. На основании удостоверения, выданного комиссией и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд, судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

* *Трудовые споры рассматриваются в судах общей юрисдикции* в следующих случаях (ст.ст. 391 - 397 ТК РФ):
	+ если работник или работодатель не согласны с решением КТС;
	+ по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству;
	+ если на предприятии комиссии по трудовым спорам не собираются либо не созданы;
	+ по заявлению работника о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об уплате за время вынужденного прогула или выполнения низкооплачиваемой работы;
	+ по заявлению работодателя о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию.

В судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу лиц, приглашенных в порядке перевода с другого предприятия, а также лиц, с которыми работодатель в соответствии с законодательством обязан был заключить трудовой договор.

* По иску о восстановлении на работе работник вправе требовать:
	+ непосредственного своего восстановления на работе;
	+ оплаты вынужденного прогула (даже если истец не потребует этого в исковом заявлении, суд обязан поставить данный вопрос перед ответчиком);
	+ возмещения морального ущерба (суды могут удовлетворять требования о возмещении морального ущерба в размере, пропорциональном стоимости иска).

Иски о восстановлении на работе подаются в суд в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Заявление о разрешении трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае причинения работником материального ущерба предприятию работодатель вправе обратиться в суд в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.
Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе суд выносит определение о выплате ему среднего заработка.
**Коллективные трудовые споры**. Порядок разрешения трудовых споров, а также реализация права на забастовку, предусмотрены Законом РФ "О порядке разрешения трудовых споров" от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ и ст.ст. 398 - 418 ТК РФ.

**Статья 398. Основные понятия**

*Коллективный трудовой спор* - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст. 398 ТК РФ).
*Примирительные процедуры* - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 398 ТК РФ).
*Момент начала коллективного трудового спора* - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров (ст. 398 ТК РФ).
*Забастовка* - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).
Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст.ст. 29 - 31 ТК РФ. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на общем собрании (конференции) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.
Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.
Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства. Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.
Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней с момента получения требования работников. Представители работодателя (объединения работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ).

* Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:
	+ рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
	+ рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.
Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах.
Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего трудового спора.
Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.
Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.
Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.
Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием (конференцией) работников организации (филиала, подразделения, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации. Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.
После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.
О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

* В решении об объявлении забастовки указываются:
	+ перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
	+ дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;
	+ наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
	+ предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.
* Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.
В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:
	+ в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
	+ в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.
Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку (ст. 413 ТК РФ).
В случае создания непосредственной угрозы жизни или здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.
Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.
Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку (ст. 414 ТК РФ). Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 ТК РФ.
На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время участия их в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.
Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотрен ТК РФ.
В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке (ст. 415 ТК РФ).
Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку (ст. 418 ТК РФ).

Контрольные вопросы:

1.Правовое регулирование, дать определение?

2.Виды рабочего времени. Дать определение Нормальная продолжительность рабочего времени?

3.Виды отпусков. Ежегодный дополнительный отпуск, дать определение?

4.Трудовая дисциплина, виды трудовых споров?