

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРАВА НУЖНО ОТСТАИВАТЬ

Активные методы защиты интересов педагогов

Лет 15 назад в нашей профессиональной и социально–экономической жизни такого понятия, как забастовка (да ещё в учительской среде!), и в помине не было. К сожалению, в последние годы эта «социальная новация» стала реальностью. Ясно, что не от хорошей жизни: доведённые до отчаяния учителя, которым по несколько месяцев не выплачивают зарплату (скудную, грошовую), решились на крайние меры. В начале 90–х годов в стране вспыхнули первые забастовки работников образования как протест против несправедливой, унижительной экономической политики, как попытка защитить свои экономические права.

А коль скоро это явление вошло в жизнь, нашло нормативное обоснование в законодательных актах, то знать о его правовом регулировании нужно. Этому посвящена публикуемая статья.



Анатолий Вифлеемский,
директор
Центра экономики
образования,
кандидат
экономических
наук

Вступивший в силу с 1 января 2005 г. Закон «О монетизации льгот» № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. существенно ущемил права педагогов: сняты федеральные гарантии по оплате их труда (за исключением нормы о невозможности снижать зарплату по сравнению с имеющейся на 31 декабря 2004 г. и минимальный размер оплаты труда в 800 рублей). Формируется нормативно-правовая база оплаты труда на региональном и муниципальном уровнях, при этом различные регионы и муниципалитеты создают её по-своему и по-разному. При формировании новой нормативно-правовой базы законодатели всё чаще пытаются отказаться от тех или иных небольших, но привычных для педагогов выплат — надбавок, доплат, социальных льгот. Поэтому по-прежнему актуальна задача не просто улучшить материальное обеспечение педагогов, но хотя бы сохранить достигнутый уровень.

К сожалению, в этой ситуации недостаточно активна позиция федеральных профсоюзов, ещё менее заметна роль региональных профсоюзных организаций. Вместе с тем активная позиция профсоюзов в регионах и муниципалитетах (например, в Ханты-Мансийском округе) позволила не только сохранить все выплаты работникам образования, но даже несколько их увеличить. Думаю, что в подавляющем большинстве регионов позавидуют сложившейся здесь практике: **к отпуску все работники образовательных учреждений получают материальную помощь в размере двух средних заработных плат.**

В некоторых регионах работу профсоюзов фактически выполняют органы управления образованием (не будем их называть, дабы не навлекать гнев федеральных финансовых органов, ратующих за сокращение социальных расходов бюджета). Однако это также лишь исключение из правил. К сожалению, в большинстве случаев органы управления послушно «берут под козырёк» и принимают меры по «экономии бюджетных средств» и «оптимизации расходов» (последний термин в устах финансистов — эвфемизм, применяемый вместо слова «сокращение»).

Ещё одна проблема в том, что даже в акциях протеста (например, объявляя забастовку в рамках всероссийской акции) профсоюзы на местах не соблюдают формальные требования законодательства, «подставляя» тем самым участников акций



и сводя её на нет. *За свои права нужно бороться грамотно: чётко соблюдать нормы действующего законодательства, уметь ими пользоваться, находя наиболее оптимальные формы протеста. Все участники образовательного процесса, включая родителей учащихся, должны знать требования закона и их поддерживать. Тогда акция не нанесёт ущерба образовательному процессу и будет более эффективной.*

Назову основные нормативные акты, регламентирующие порядок разрешения коллективных трудовых споров и участия в них профсоюзных объединений: — Трудовой кодекс Российской Федерации; — Федеральный закон № 175-ФЗ от 23.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»; — Федеральный закон № 10-ФЗ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Что предпринять при задержке заработной платы

Зарплата у работников образовательных учреждений и так крайне низка. Однако до сих пор есть муниципальные образования (и их немало!), где её не выплачивают вовремя, причём задержки бывают и на месяц, и даже более. Можно долго говорить о том, что такое положение недопустимо в стране, получающей сверхдоходы от нефти, и писать безответные протестные письма. А можно использовать возможности самозащиты работником своих прав, предоставляемых действующим трудовым законодательством. Право каждого работника на самозащиту своих трудовых прав закреплено в ст. 379 Трудового кодекса РФ.

Конституция России (п. 3 ст. 37, п. 2 ст. 45) устанавливает, что каждый работающий гражданин нашей страны имеет право на вознаграждение за труд, которое он может защищать всеми спо-

собами, не запрещёнными законом. **Одно из важных трудовых прав работника, гарантированных ему законодательством, — право на своевременную оплату труда.** А статья 142 Трудового кодекса РФ предоставляет работнику право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя письменно. Практика показывает, что если к таким мерам самозащиты обращаются работники образовательных учреждений, деньги находятся довольно быстро (в течение нескольких дней), так как закрыть, например, школу или детский сад — невозможно, а заменить работников чаще всего некем.

Если для забастовки необходимо выполнить ряд обязательных процедур, то для прекращения трудовой деятельности по статье 142 Трудового кодекса РФ работникам нужно всего лишь известить свою администрацию. Никаких разрешений ни от кого (даже согласования с профсоюзом) для приостановки работы в случае невыплаты заработной платы не требуется. К сожалению, в Трудовом кодексе чётко не прописано, что работодатель обязан выплатить работнику за время приостановления деятельности средний заработок, однако анализ норм Трудового кодекса показывает, что сотруднику, приостановившему её в связи с невыплатой заработной платы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, должно быть выплачено как минимум не менее двух третей средней заработной платы (коллективным договором может быть предусмотрена и выплата заработной платы за период приостановки работы в полном объёме). Приостановление работы в связи с невыплатой заработной платы квалифицируется как простой по вине работодателя (статья 157 ТК РФ), а следовательно, работодатель обязан выплатить работнику за этот период не ниже 2/3 его среднего заработка.

Статья 379 Трудового кодекса РФ называет и такой способ самозащиты —





отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Статья 136 Трудового кодекса РФ гласит: «Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца... **Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до отпуска**».

Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере отнесены к принудительному труду, который запрещён статьёй 4 Трудового кодекса РФ. **Ни один трудовой договор не может предусматривать неоплачиваемый труд** (это грубое нарушение трудового законодательства). Эта же статья предусматривает, что на время отказа от такой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами (в том числе и право на получение заработной платы). Поэтому есть определённые основания требовать и выплаты средней заработной платы за время приостановки работы в полном объёме. Однако судебной практики по этому вопросу ещё не выработано.

Трудовым кодексом предусмотрены и определённые санкции за задержку выплаты заработной платы, которыми настоятельно рекомендую пользоваться. Полагаю, что выплата по таким санкциям и различные связанные с этим сложности будут стимулировать финансовые органы местного самоуправления внимательнее следить за тем, чтобы зарплата выплачивалась своевременно. Согласно статье 236 Трудового кодекса при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, **работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчёта включительно.**

Обращаю внимание на то, что иск в суд всегда подаёт работник на образовательное учреждение, которое является работодателем. Однако можно привлечь собственника имущества (для муниципальных образовательных учреждений это муниципальное образование) в лице органов, финансирующих образовательное учреждение, в качестве третьих лиц и возлагать на них субсидиарную ответственность как на собственников имущества учреждения. Деньги в этом случае взыскиваются со счетов соответствующего финансового органа, отвечающего за казну муниципалитета.

Если работа прекращается на основании статьи 142 Трудового кодекса РФ, возникает спорный вопрос о том, должен ли находиться работник в период отказа от выполнения трудовых обязанностей в связи с невыплатой заработной платы на рабочем месте. Трудовой кодекс конкретного ответа на этот вопрос не даёт. Однако если говорить о простом работнике, то во время, когда выполнение трудовых обязанностей приостановлено, работник должен находиться на рабочем месте, получая заработную плату.

Забастовка как способ решения коллективного спора

Трудовой кодекс в статье 398 содержит несколько важных определений этой акции. **Забастовка** — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного





органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

В соответствии со статьёй 37 Конституции Российской Федерации признаётся право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. При этом в соответствии со статьёй 409 Трудового кодекса РФ 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. Статья 401 Трудового кодекса устанавливает определённую последовательность рассмотрения коллективного трудового спора; это, как минимум, два этапа, поэтому **объявлять забастовку, не проведя примирительных процедур, незаконно**. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией — **этап обязательный**. Если не удаётся достичь согласия в примирительной комиссии, стороны коллективного трудового спора рассматривают его с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь при неудовлетворительном исходе примирительных процедур, уклонении работодателя от участия в них либо если работодатель не выполняет соглашения, достигнутые в примирительной комиссии или при посредничестве, а также если не выполнены рекомендации трудового арбитража. Забастовка в муниципальных образовательных учреждениях может быть использована при разрешении коллективного трудового спора, чтобы добиться от органов местного самоуправления заключения соглашения, удовлетворяющего требования работников.

Коллектив работников образовательного учреждения (или его обособленного структурного подразделения) наделён правом принять решение о забастовке, сроках и форме её проведения, продолжительности и т.д. (ст. 410 Трудового кодекса РФ). Право на забастовку осуществляется в установленном статьями 410—412 Трудового кодекса порядке с соблюдением определённых условий. Участие в забастовке добровольное. Никого нельзя принуждать к участию или отказу. Хотя решение принимает коллектив работников в целом, каждый из них сам решает, участвовать или не участвовать в забастовке. При этом работники, участвующие в забастовке, пользуются предусмотренными законодательством гарантиями: за ними сохраняются рабочие места; их запрещается привлекать к дисциплинарной ответственности; запрещён также локаут — увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. **Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность** в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными закона-

ми. Представители работодателя (руководитель образовательного учреждения, должностные лица, уполномоченные в соответствии с уставом, другими правовыми актами) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие. На наш взгляд, эта норма отнюдь не запрещает заместителям руководителей образовательных учреждений принимать участие в забастовке. Если заместителю не предоставлено право выступать от имени администрации образовательного учреждения в рамках трудовых отношений, то он не может рассматриваться в качестве представителя работодателя.

Поскольку действующее законодательство не предусматривает формы и процедуры проведения забастовки, работники (с учётом конкретных обстоятельств и условий) вправе самостоятельно определить характер действий, их последовательность. На практике сложились две основные формы забастовки:

- *производственная* — бастующие проводят основную часть времени в производственных и административных помещениях;

- *домашняя* — бастующие встречаются ежедневно по утрам, получая необходимую информацию от органа, возглавляющего забастовку, и обсуждая необходимые вопросы, после чего расходятся по домам.

Организация и проведение забастовки

В соответствии со статьёй 410 Трудового кодекса РФ решение о том, что объявляется забастовка, принимается не представителем работников, а непосредственно работниками. Для этого созывается собрание либо конференция работников. Решение объявить забастовку принимает собрание (конференция) работников образовательного учреждения (его филиала, другого обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа, ранее уполномо-



ченного работниками разрешать коллективный трудовой спор. А вот один работник забастовку объявить не может.

Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений. Решение объявить забастовку, принятое профессиональным союзом работников народного образования (или объединением профессиональных союзов), должно быть утверждено для каждого образовательного учреждения собранием (конференцией) работников этого учреждения. В противном случае может быть поставлен вопрос о несоблюдении процедуры объявления забастовки, что позволяет признать её незаконной.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (её) проведению. По соглашению сторон работодатель может освободить сотрудников от работы на время проведения собрания (конференции). Должностные лица образовательного учреждения (а тем более органа управления образованием) не могут препятствовать проведению собрания (конференции), в том числе запретить находиться в помещениях образовательного учреждения во вне-рабочее время, если это связано с участием в работе собрания (конференции).

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нём 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). Процедуру голосования (тайного или открытого) определяет само собрание (конференция). Решение оформляется в письменной форме. При невозможности провести собрание (созвать конференцию) представительный орган работников имеет право утвердить своё решение, собрав подписи более по-

ловины работников в поддержку проведения забастовки. Такая форма используется, если в связи с особым характером организации труда провести собрание (конференцию) невозможно, поэтому в образовательных учреждениях решения должны приниматься собранием (конференцией). Именно **собрание (конференция) работников организации (обособленного структурного подразделения) принимает решение об объявлении забастовки и об основных условиях её проведения** (дате и времени начала забастовки, её продолжительности и т.д.). Ни профсоюзная организация, ни специально созданный орган, возглавляющий забастовку, не должны определять условия её проведения.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодателя нужно предупредить в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. Прибегнуть к такой форме забастовки можно лишь один раз за всё время рассмотрения коллективного трудового спора. Она также может быть признана незаконной, если не соблюдаются определённые действующим законодательством формальности. Обязательное предупреждение работодателя (и срок этого предупреждения) — один из важнейших элементов порядка объявления забастовки. Если это требование не выполнено, забастовка может быть признана незаконной.

Администрацию образовательного учреждения можно известить о предстоящей забастовке, передав ей копию решения о её объявлении. В решении указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, ставших основанием для забастовки;
- дата и время начала забастовки, её предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников (практика показывает, что обычная продолжительность забастовки составляет 5—10 дней);
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных участвовать в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), которые выполняются в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период забастовки.

Когда забастовка объявлена, требования работников уже нельзя изменять или дополнять.

За 10 календарных дней (срок предупреждения) руководитель учреждения должен известить о забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров, в необходимых случаях — предупредить орган исполнительной власти или орган местного самоуправления для решения вопроса о минимуме необходимых работ (услуг). В этот период руководство образовательного учреждения может также принять решение, предотвращающее простой работников, не желающих участвовать в забастовке.



Во время предупредительной забастовки орган, её возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг). Минобрнауки РФ приказом № 1955 от 30.04.2003 г. утверждало перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, однако не были соблюдены необходимые процедуры (перечень не согласован с профсоюзами в надлежащем порядке). Поэтому этот приказ был отменён в соответствии с решением Верховного суда РФ № ГКПИ 03-653 от 31.07.2003 г.

Органы управления образованием субъектов Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утверждённых Минобрнауки России, должны разрабатывать и утверждать (по согласованию с территориальными объединениями профсоюзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Федерации. При отсутствии федеральных перечней составлять региональные перечни достаточно сложно. На практике такие перечни всё же утверждаются на основе названного нами, уже отменённого приказа Минобрнауки России. Подавляющего большинства образовательных учреждений этот минимум не касается. А вот школы-интернаты, детские дома и ряд других учреждений должны обеспечивать охрану жизни и здоровья учеников, воспитанников, которые постоянно находятся в образовательных учреждениях круглосуточно в течение учебного года или круглогодично. Выполнять утверждённый в установленном порядке минимум необходимо, так как без этого забастовка может быть признана незаконной.

Минимум необходимых работ (услуг) в бастующем образовательном учреждении определяется по соглашению сторон до начала забастовки — в 5-дневный срок со времени принятия решения об объявлении забастовки. Во время забастовки выполняются только те работы (оказываются услуги), приостановка которых может создать угрозу жизни или причинить вред здоровью людей; при этом круг работ (услуг) определяется перечнями, которые нельзя толковать расширительно. Поэтому работников бастующего учреждения нельзя обязать выполнять работы, не предусмотренные федеральными или региональными перечнями. В определении минимума работ должен обязательно принимать участие орган местного самоуправления, особенно если это касается муниципального образовательного учреждения.

Заменить учителей и воспитателей, решившихся на забастовку, другими работниками сложно из-за низкой заработной платы, однако всё-таки рекомендуем им находиться на своих рабочих местах для получения максимального эффекта от забастовки. Кроме того, согласно международным нормативным

актам, приём на работу других работников вместо участвующих в законной забастовке признаётся нарушением права на забастовку и свободное осуществление профсоюзных прав (Свобода объединения и коллективные переговоры. Женева, 1994. § 175).

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Этот орган имеет право:

- созывать собрания (конференции) работников (для выработки принципиальных решений, например, о досрочном прекращении забастовки);

- получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников (характер и объём информации должны определяться по соглашению сторон заранее — например, в коллективном договоре или в процессе разрешения коллективного трудового спора);

- привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам (оплачивает их труд орган, возглавляющий забастовку).

Этот орган имеет также право приостановить забастовку. Чтобы её продолжать, не требуется повторно рассматривать предмет спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Единственное условие, которое должно выполняться при возобновлении забастовки, — работодатель и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены об этом не позднее чем за три рабочих дня.

Во время забастовки нужно продолжать разрешать коллективный трудовой спор с помощью примирительных процедур. Закон не предусматривает видов и последовательности их прохождения, поэтому стороны самостоятельно определяют, какие процедуры проводить, в каком порядке и в какие сроки. Как правило, всё сводится к переговорам между представителем работодателя и органом, возглавляющим забастовку. Примирительные процедуры в период забастовки обычно заканчиваются заключением со-



глашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае забастовка прекращается.

В соответствии со статьёй 408 Трудового кодекса соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора при его разрешении, оформляется в письменной форме и имеет для обеих сторон обязательную силу. Стороны могут заключить его на любом этапе. Выполнение достигнутых соглашений обязательно для сторон.

В соответствии со статьёй 416 ТК РФ ответственность за уклонение от требований работников и участия в примирительных процедурах несут руководители организаций и их обособленных структурных подразделений, другие лица, уполномоченные на представительство уставом организации или иными правовыми актами (лица, обязанные принимать решения относительно требований работников, участия в примирительных процедурах и т.п.). В качестве уклонения от участия в примирительных процедурах судебная практика рассматривает и нарушение представителем работодателя срока ответа на требование работников. Статья 5.32 Кодекса об административных правонарушениях предусматривает за такое правонарушение штраф в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

За невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, несут ответственность руководители образовательных учреждений или уполномоченные ими лица, а также представители работников — конкретные лица, виновные в том, что соглашение не выполняется. Если обязательства по соглашению не выполняются органом управления объединения работодателей или органом управления образованием, можно ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в этом. Невыполнение обязательств по достигнутому соглашению

проявляется в том, что не осуществляются действия, о которых была достигнута договорённость. Например, достигнута договорённость о выполнении условия коллективного договора об индексации заработной платы работников на сумму, превышающую рост прожиточного минимума в регионе, в 10-дневный срок с момента заключения соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. Если заработная плата за следующий месяц выплачивается в прежнем размере, заключённое соглашение не выполнено. За такие действия предусмотрена в том числе и административная ответственность. В соответствии со статьёй 5.33 КоАП невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечёт наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 минимальных размеров оплаты труда.

Все действия во время организации и проведения забастовки должны надлежащим образом оформляться документально. Согласно ст. 418 ТК РФ действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением спора, оформляют протоколно представители сторон, примирительные органы, орган, возглавляющий забастовку. При оформлении достигнутых соглашений за основу могут быть взяты примерные формы протоколов, предложенные рекомендациями Минтруда России (постановление Минтруда РФ № 57 от 14.08.2002 г. «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»).

Правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Если забастовка проводится с соблюдением норм действующего законодательства, то участие работника в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и стать основанием для увольнения. При этом статья 414 ТК РФ запрещает применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность, т.е. трудовые отношения в этот период продолжают существовать. Однако вследствие отказа работников от выполнения своих трудовых обязанностей работодатель имеет право не выплачивать им заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). В то же время коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Поэтому **рекомендую вносить заранее такие нормы в коллективное соглашение, принимаемое на уровне муниципалитета.**



Работникам, не участвующим в забастовке, но из-за неё не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о том, что в связи с этим возникает простой, это время (поскольку простой возник не по вине работника) оплачивается в порядке и размерах, которые предусмотрены Трудовым кодексом. Таким образом, важно письменно предупредить администрацию образовательного учреждения о простое, иначе можно лишиться его оплаты. При этом возможен перевод таких работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. В том случае, когда перевод невозможен, время простоя работника, не желающего участвовать в забастовке, опла-



чивается не ниже 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 157 ТК РФ), хотя как и для работников, участвующих в забастовке, для этой категории коллективными договорами или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок исчисления выплат, например, оплата простоя в размере среднемесячного заработка.

Ещё одна важная гарантия для работников, участвующих в забастовке (о чём уже шла речь), — запрещение локаута — установлена статьёй 415 ТК РФ. Запрет, установленный трудовым законодательством, означает, что любое увольнение по инициативе работодателя в период коллективного трудового спора может быть проверено: не связано ли оно с участием работников в споре или забастовке. Работники могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе и, если будет выявлен локаут, на них рас-

пространяются все предусмотренные трудовым законодательством гарантии, включая оплату времени вынужденного прогула. Кроме того, может быть возмещён причинённый работнику моральный вред.

Статья 5.34 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки в виде штрафа в размере от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

А вот в случае проведения незаконной забастовки Трудовой кодекс (ст. 417) предусматривает ответственность работников. В соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК РФ решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, должно быть немедленно выполнено. Работники обязаны приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие её на следующий день после того, как до возглавляющих забастовку доведено решение суда о признании забастовки незаконной либо о её отсрочке или приостановке, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. Действия работников в этом случае могут быть квалифицированы как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

Кроме того, представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания её незаконной, обязан возместить убытки, причинённые работодателю незаконной забастовкой, за счёт своих средств в размере, который определит суд. Однако эта норма пока ещё на практике не применялась.



г. Нижний Новгород