На правах рукописи

Дедкова Инга Александровна

Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта

Специальность 12.00.05- трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
Диссертации на соискание учёной степени
кандидата юридических наук

Томск – 2006

Работа выполнена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института ГОУ ВПО «Томский государственный университет»

Научный руководитель: доктор юридических наук, профессор,
заслуженный юрист Российской Федерации
Лебедев Владимир Максимович

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
Попов Владимир Ильич

кандидат юридических наук
Снежанская Надежда Николаевна

Ведущая организация: Иркутский государственный университет

Защита состоится « 15 » июня 2006 года в 10. 00 часов на заседании диссертационного совета К 212.167.02 при ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: г. Томск, Московский тракт, 2-е, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан «_____ » мая 2006 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета Т.Ю. Баришпольская

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Автотранспортная отрасль была и остаётся достаточно обширной сферой экономической деятельности. В рыночных условиях хозяйствования, несмотря на значительную долю инвестиций частного капитала в развитие транспортной отрасли и появление на рынке труда работодателя - физического лица, использование автомобильного транспорта нуждается в определенном государственном регулировании. Оно осуществляется по следующим направлениям: нормативное закрепление основных правил оказания услуг собственниками автомобильного транспорта; обеспечение безопасности функционирования автомобильного транспорта (включая разработку, проектирование, производство, эксплуатацию и утилизацию, техническую безопасность транспортных средств и безопасность дорожного движения); определение правил налогового, таможенного регулирования; обязательного и добровольного страхования, ответственности за причинение вреда; установление единых принципов осуществления автотранспортной деятельности.

Состояние правового регулирования труда работников автомобильного транспорта в настоящее время характеризуется, во-первых, наличием устаревших подзаконных нормативно-правовых актов, во-вторых, отсутствием системного подхода к законодательному опосредованию трудовых отношений в автомобильных организациях.

Трудовое законодательство предусматривает возможность законодательного закрепления особенностей труда отдельных категорий работников. Эта возможность в известной мере реализована применительно к работникам автомобильного транспорта. В Трудовом кодексе РФ содержится специальная глава – Особенности регулирования труда работников транспорта без выделения специфики трудовой деятельности отдельных его видов, в том числе и автомобильного транспорта (глава 51). Данная проблема не исследовалась в современной науке трудового права, системного анализа правового регулирования работников автотранспортных организаций в рыночных условиях хозяйствования не проводилось. В соответствующем анализе нуждаются требования, предъявляемые в этой сфере трудовых отношений работодателем к работникам, правовые гарантии и компенсации, представляемые работникам, особенности оплаты труда, увольнения работников автотранспортных организаций.

Хотя Трудовой кодекс РФ и содержит отдельную главу, определяющую в самом общем виде особенности регулирования труда работников транспорта, однако, практика её применения не наработана. Не принято необходимых, за исключением постановления Правительства о правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха, нормативно-правовых актов.

Всё это и определяет необходимость, актуальность исследования особенностей правового регулирования труда работников автомобильного транспорта.

В диссертации исследуются особенности правового регулирования трудовых отношений в организациях транспорта общего пользования. Данный вид автомобильного транспорта включает: автобус, таксомоторный и грузовой транспорт. В понятие общественного транспорта входит и электротранспорт, который имеет свои отличительные особенности. Так, к электрическому транспорту относят трамваи, троллейбусы, поезда метрополитенов. Для их передвижения требуется электрический ток и рельсы. Правовое регулирование труда в этих видах транспортных организаций в работе не рассматривается.

Специфика правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта в основном проявляется в регулировании трудовых отношений – водителя автобуса. Особенности такого регулирования труда в ТК РФ законодатель устанавливает только для работников, принимаемых на работу, «непосредственно связанную с движением транспортных средств» (ст.328). На других работников АТП эти особенности не распространяются, чем собственно и определяются пределы диссертационного исследования.

Изучение трудовых отношений в организациях автомобильного транспорта, основанных на частной форме собственности, крайне затруднительно, поскольку их деятельность специально не регулируется законодательством Российской Федерации и её субъектов. Более того, практически невозможно получить допуск к так называемым «внутренним документам» этих организаций, которые ими объявляются коммерческой тайной или существуют в форме обычаев, устных распоряжений собственника (работодателя).

Цель диссертационного исследования – системное изучение особенностей правового регулирования труда работников городского муниципального автомобильного транспорта, применения норм соответствующих институтов трудового права, внесение предложений по их совершенствованию.

Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных задач:

1. определить особенности трудовых отношений в муниципальной автотранспортной организации;
2. исследовать особенности правового положения муниципальной автотранспортной организации как субъекта трудового права;
3. выявить специфику правового регулирования труда водителей автобусов муниципальной автотранспортной организации;
4. обобщить особенности содержания трудового договора с водителями автобусов муниципальной автотранспортной организации;
5. проанализировать внутренний трудовой распорядок муниципальной автотранспортной организации: установление, соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, охраны и дисциплины труда;

6. на основе обобщения локальных нормативных правовых актов автотранспортных организаций сформулировать предложения по их совершенствованию.

Объект диссертационного исследования составили общественные отношения по применению наёмного труда в муниципальной автотранспортной организации.

Предметом диссертационного исследования являются нормы регламентирующие применение труда в муниципальном автомобильном пассажирском транспорте, нормативно-правовые акты, принятые на уровне Российской Федерации и её субъектов, локальные нормативные правовые акты отдельных организаций, а также практика их применения.

Научно-методологическая база исследования. Методологическую основу исследования составили отдельные приемы и способы системного анализа, социологического исследования, использованы частноправовые методы (конкретно-исторический, сравнительно-правовой, технико-юридический и др.).

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды Н.Г. Александрова, С.С.Алексеева, А.А. Абрамовой, В.С. Андреева, Л.А. Бронштейн, К.М. Варшавского, Л.Я. Гинцбурга, К.Н. Гусова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Э.Р. Мартиросян, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, В.И. Попова, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, Г. Ривина, А.Р. Саркисова, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, Т.А. Сошниковой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, Н.А. Тимонова, В.Н. Толкуновой и других правоведов, а также литература по организации работы автомобильного транспорта.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно является первым исследованием особенностей регулирования трудовых отношений в муниципальных автотранспортных организациях, занимающихся перевозкой пассажиров.

Теоретические положения и практические предложения, выносимые на защиту:

1. Организация автомобильного транспорта как субъект трудового права - это сложное по составу и организационной структуре, целям и задачам производственное образование, отличающееся от иных организаций специальным технологическим транспортным процессом, предопределяющим особенности найма и организации труда (выполнения работ, оказания услуг).

2. Стажировка водителя - это установленный в трудовом договоре ограниченный период времени для оценки деловых качеств работника. Она осуществляется в срок, в течение которого поступающий на работу в автотранспортную организацию водитель приобретает или подтверждает определенный опыт вождения указанным типом автомобиля, знание маршрута движения, соответствующие умения, навыки по своей специальности, по качественному выполнению предложенной ему работодателем трудовой функции.

3. Включение в трудовой договор обязательного для сторон условия об оказании организацией наёмному работнику образовательных услуг позволяет утверждать, что в таком случае имеет место совмещение трудового и ученического договоров. Данная форма договора вполне оправдана, поскольку изменение технопарка и правил дорожного движения требуют постоянного обучения (переобучения) водителей автобусов.

4. К основным локальным нормативно-правовым актам, опосредующим внутренний трудовой распорядок организации автомобильного транспорта можно отнести: во-первых, устав, во-вторых, правила внутреннего трудового распорядка, в третьих, коллективный договор, в четвёртых, положения об отделах и технических службах, в пятых, должностные инструкции, в шестых, положения об оплате труда, в седьмых, документы техпроцесса.

Это позволяет ставить вопрос о наличии системы локальных нормативно-правовых актов, опосредующих внутренний трудовой распорядок организации автомобильного транспорта. Она представляет собой совокупность взаимосвязанных, согласованных, соподчинённых нормативно-правовых актов, каждый из которых имеет своё место и назначение.

5. Выявлены особенности дисциплинарной ответственности в автотранспортной организации, в частности, особые основания дисциплинарной ответственности по субъектному составу дисциплинарных проступков, срокам дисциплинарного преследования, системе и характеру дисциплинарных взысканий, процедуре применения и обжалования. Дифференциация применения мер дисциплинарной ответственности к виновным лицам обусловлена спецификой трудовых функций отдельных категорий работников, а также последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения либо ненадлежащего исполнения возложенных на них трудовых обязанностей.

6. К специальным основаниям применения мер дисциплинарного взыскания к работникам автомобильного транспорта в диссертации отнесены: а) лишение водителя права на управление автотранспортным средством в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, которое, как правило, применяется по решению суда, если создается угроза жизни пассажиров; б) для вспомогательных служб (механик, диспетчер) - неисполнение обязанностей по обеспечению выхода в рейс исправного автомобиля, что сказалось или могло сказаться на безопасной перевозке пассажиров.

7. Предложено дополнить ч.1 ст. 74 ТК РФ нормой следующего содержания: «Во всех случаях перевода по производственной необходимости работодатель обязан уведомить выборный профсоюзный орган в письменной форме о переводе работника на другую работу, указать срок перевода и обоснование законности такого перевода. Выборный профсоюзный орган обязан оспорить незаконный перевод работника в порядке, предусмотренном ст. 370, 391 ТК РФ».

8. Выработаны рекомендации по совершенствованию правил внутреннего трудового распорядка АТП, которые должны содержать ясные, точные и, по возможности исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности работника и работодателя, полное и рациональное использование рабочего времени, правильную организацию работы всего парка автомобилей и оборудования, пределы и порядок ответственности за их нарушение.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования.

Выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы при совершенствовании законодательства о труде, локальных нормативных актов организаций автомобильного транспорта Российской Федерации, в правоприменительной практике, учебном процессе в курсе лекций по трудовому праву и в спецкурсе «Правовое регулирование труда работников автомобильного транспорта», подготовке учебных программ и пособий по трудовому праву.

Апробация результатов диссертационного исследования.

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права юридического института Томского государственного университета. Выводы исследования доложены на региональных научно-практических конференциях, проводившихся в Томском государственном университете, а также в Высшей школе бизнеса (г. Томск) 2003, 2004, 2005 годах, нашли отражение в опубликованных автором семи статьях.

Содержание работы

Архитектоника диссертации определяется её содержанием и состоит из введения, трех глав, десяти параграфов, и списка нормативных актов и литературы.

Во введении обосновывается актуальность темы, отмечается её недостаточная исследовательность, формулируются цели, задачи, предмет, объект и методология исследования, его теоретическая основа, раскрывается научная новизна положений, выносимых на защиту, теоретическая и практическая значимость содержащейся в работе выводов

Первая глава «Экономико-правовая основа трудовых отношений в организациях автомобильного транспорта» состоит из двух параграфов. В первом параграфе *«Формирование нормативно-правовой основы автомобильных организаций как субъектов трудового права»* рассматривается становление и историческое развитие правового регулирования труда в отрасли автомобильного транспорта. В постсоветский период неудовлетворительное использование пассажирского подвижного состава на линии объяснялось нерациональностью маршрутов и расписаний движения автобусов. Министерство автомобильного транспорта РСФСР понимало, что нельзя добиться существенного повышения эффективности управления транспортным процессом по перевозке пассажиров, если воздействовать только на отдельные его составляющие (эксплуатационную, техническую, экономическую и др.). Поэтому работа по совершенствованию управления и стимулированию добросовестного отношения к труду стала проводиться комплексно, начиная с экономического анализа отдельных элементов управления, изучения взаимодействия между ними и увязки их в единое целое, создание эффективных положений премирования рабочих и служащих из фонда поощрения, который находился в прямой зависимости от дохода, прибыли АТП.

Особое внимание было обращено на производительность труда – важнейший показатель эффективности автотранспорта. Понятие «производительность труда водителя» не следует отождествлять с «производительностью автомобиля». Хотя на первый взгляд они тесно связаны между собой, однако имеют различное экономическое содержание и, как правило, не равны по своему числовому выражению. Из самого определения «производительность труда» вытекает, что она должна рассчитываться на одного человека, в частности на одного водителя. По мере увеличения продолжительности работы автомобилей число водителей приходящихся на один автомобиль возрастает. Производительность труда на пассажирских перевозках характеризуется количеством пассажиров (так называемый «пассажиро-километр или перевезенный пассажир[1]»).

Развитие отрасли в условиях экономических реформ создало противоречие между характером реальных взаимоотношений субъектов автотранспортного рынка и правовой основой этих взаимоотношений. Определённый вклад в решение этого противоречия внесло внедрение в деятельность АТП хозрасчёта.

Важным условием эффективности хозрасчёта было объявление стимулирования высокопроизводительного труда, то есть органическая увязка в коллективном договоре, локальных нормативно-правовых актах личных и коллективных интересов с результатами работы автотранспортной организации, а также воспитание бережного отношения к ресурсам (автомобилю). Таким образом, было предоставлено право работодателю умело воздействовать путем разработки соответствующих положений о премировании, вознаграждения по итогам года, установления основных и дополнительных показателей оплаты труда на материальные интересы участников производительного процесса. Так, начиная с 90-х годов, правовое регулирование условий и оплаты труда стало постепенно передаваться на уровень автотранспортных организаций.

[1] Данное понятие можно определить, как количество фактически перевезенных пассажиров разделенное на среднюю дальность одной поездки пассажира по плану. Эти понятия являются идентичными по своей природе, т.е. чем больше в расчете на одно место для сидения за год перевезено пассажиров, тем выше производительность труда.

В 1992 году Указом Президиума Верховного Совете РСФСР были внесены изменения в КЗоТ РСФСР, обусловленные рыночными условиями хозяйствования. Они нашли своё дальнейшее развитие в Трудовом кодексе РФ, принятом Государственной Думой 21 декабря 2002 года.

В этом законе впервые появилась глава, содержащая нормы, определяющие некоторые особенности регулирования труда работников транспорта: приёма 7а работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (ст. 328); рабочего времени и времени отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств (ст. 329); дисциплины труда работников транспортных организаций (ст. 330).

В соответствии с требованиями Закона РФ «О Коллективных договорах и соглашениях», в 1993 году было разработано и принято соглашение между ЦК профсоюзов работников автомобильного транспорта и Министерством труда и социального развития РФ». Это отраслевое соглашение закрепляло, во-первых, установление уровня оплаты труда, с учётом сложности и напряженности работы; во-вторых, сохранение численности работающих на предприятиях ОПТ; в-третьих, необходимость определения механизмов защиты социально-экономических интересов работников, а также повышения роли общественных организаций управления транспортными организациями. Данное соглашение было выполнено.

Министерством труда и социального развития Российской Федерации 25 июня 1999 г. было принято Постановление «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей». Оно распространяется на водителей, работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих АТП независимо от организационно-правовых форм. В соответствии с этим Положением Министерство транспорта Российской Федерации 20 августа 2004 года своим приказом утвердило «Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», которое закрепило специфику режима рабочего времени и времени отдыха водителей, работающих по трудовому договору на автомобилях общего пользования, междугородной и международной перевозок.

Постановлением Правительства РФ от 12 ноября 2004 года разработано «Положение о Правительственной комиссии по вопросам комплексного развития транспортной системы Российской Федерации». Основными задачами комиссии являются: определение направлений развития транспортной системы на основе комплексного учета политических, социальных и территориальных факторов социально-экономического развития страны; развитие пассажирского транспорта и удовлетворение спроса населения на транспортные услуги, соответствующие темпам роста благосостояния российских граждан; создание благоприятных условий для развития предпринимательства и повышения инвестиционной привлекательности транспортной отрасли; модернизация транспортной системы, создание условий для внедрения новой техники и современных технологий; проведение структурных реформ в области транспорта, включая вопросы реструктуризации субъектов естественных монополий; обеспечения взаимодействия транспортных организаций с организациями других отраслей экономики. Все это, безусловно, скажется на правовом регулировании труда в автотранспортных организациях, в частности его оплате, производительном использовании рабочего времени, дисциплине труда, в том числе таком ее виде как технологическая дисциплина.

Во *втором параграфе первой главы «Правовое регулирование труда на автомобильном транспорте – вид дифференциации норм трудового права»* исследуются особенности субъектного состава трудовых отношений автотранспортной организации.

Дифференциация – это разграничение правовых норм на основе юридически значимых критериев с целью конкретизации общих положений трудового законодательства применительно к отдельным категориям работников. Дифференциация в плане проведённого исследования предполагает установление норм специального назначения, имеющих ограниченную сферу действия - трудовые отношения работников автомобильного транспорта. Такие нормы приспосабливают общие правила к данной категории работников, особенностям их труда.

Можно различать на три вида дифференциации норм трудового права: 1. Отраслевую, учитывающую характер и особенности производства. 2. Субъектную, основывающуюся на половозрастных, квалификационных и иных особенностях работников, а также на особенностях работодателя как субъекта трудового права. 3. Территориальную, определяемую месторасположением организации, где применяется совместный труд. В ходе диссертационного исследования установлены особенности субъектного состава трудовых отношений в автотранспортных организациях, которые сказываются на правовом регулировании труда в автотранспортных организациях. Именно они, прежде всего, лежат в основе правового регулирования труда водителей. Однако, дифференциация правового регулирования труда водителей автотранспорта основывается не только на специфике правового положения АТП и работников, но и зависит от особенностей конкретных условий их работы и иных характеристик работающих (мужчин, женщин и т.д.).

Работник, как сторона трудового правоотношения в организациях автомобильного транспорта характеризуется особыми свойствами и играет достаточно активную роль в генезисе самого правоотношения.

Каждая норма, регулирующая трудовые отношения в автотранспортных организациях должна применяться с учетом конкретных ситуаций, сложившихся производственных обстоятельств. Правовое регулирование труда водителей основывается на общих принципах, которые отражают специфику труда этой категории работников независимо от ведомственной принадлежности автомобильного транспорта. Организация труда в автотранспортных предприятиях, в значительной степени отличается от организации труда работников других

профессий, поскольку она связана с особенностью выполнения трудовой функции на самодвижущихся агрегатах, отнесенных законодательством к источникам повышенной опасности.

Трудовая функция определяет характер и содержание трудовой деятельности работника и является основным условием трудового договора. Она может состоять в выполнении работ, относящихся к двум или нескольким смежным профессиям или специальностям, если об этом будет достигнута договоренность работодателя с работником при поступлении на работу или в процессе действия трудового договора. Так, водитель может одновременно выполнять и работу кондуктора.

Если в большинстве случаев для поручения работы по определенной профессии или специальности достаточно практического опыта, то для некоторых категорий работников требуется наличие профессиональной подготовки, удостоверенной специальным документом. К числу таких категорий работников относятся и водители автотранспорта.

Законодатель, учитывая особую ответственность труда водителей, работающих на самодвижущихся агрегатах - источниках повышенной опасности, устанавливает специальные правила присвоения квалификации водителю, необходимые для приема его на работу. Одним из таких требований является, например, наличие у него квалификации водителя-профессионала.

Следовательно, дифференциация правового регулирования работников автомобильных предприятий исходит из того, что работник как субъект трудового правоотношения обязуется выполнять работу, связанную с управлением автомобильным транспортом; устанавливается непосредственная связь выполнения им трудовой функции с источником повышенной опасности; работник – водитель должен иметь соответствующую профессиональную подготовку, которая по действующему законодательству подтверждается документами, дающими ему право на управление соответствующим транспортным средством.

В литературе по трудовому праву особенности автотранспортного предприятия (организации) как субъекта трудового права изучены не достаточно. В экономическом смысле организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей. При этом под терминами «сознательно координируемое» понимается управление, под «социальным образованием» - то, что организация состоит из отдельных людей или их групп, взаимодействующих между собой.

Определение автотранспортной организации предусматривает необходимость формального координирования взаимодействия работников. Структура определяет, каким образом должна быть распределены задачи. Какой должна быть субординация, каковы формальные координирующий механизмы и модели взаимодействия. Для автотранспортной организации характерны комплексность, формализация и определённое соотношение централизации и децентрализации. Комплексность предполагает степень дифференциации трудовых функций в рамках организации. Она включает уровень специализации или разделения труда. Под формализацией понимают заранее разработанные и установленные правила и процедуры, определяющие поведение работника АТП. Соотношение централизации и децентрализации определяется уровнями, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в автотранспортной организации.

В трудоправовом смысле под автотранспортной организацией следует понимать юридическое лицо любой формы собственности, использующие договорный, подчинённый собственнику (его представителю) труд наёмных работников.

Автотранспортная организация выполняет ряд функций. Во-первых, социальную, которая, выражается в обеспечении работников не только рабочими местами, достаточной оплатой труда, но и безопасными условиями работы. Во-вторых, функцию хозяйственную или производственную. Она, как правило, направлена на улучшение рационального использования труда водителей, обеспечение дисциплины труда. В-третьих, воспитательную функцию, заключающуюся в формировании добросовестного отношения работников автотранспортных предприятий к труду.

Эксплуатация автомобильного транспорта связана с большим числом трудовых функций, выполняемых персоналом АТП, поэтому на основании общеэкономического принципа разделения и специализации труда, возникает объективная необходимость закрепления конкретных функций за определенными исполнителями. Исполнение различных функций в рамках организации подчинено целям ее создания, что требует координированного управления действиями персонала. Однако специфика правового регулирования АТП в основном связана с предоставлением и обеспечением водителям автотранспорта необходимых условий для качественного выполнения ими своей трудовой функции.

Под организацией АТП как субъекта трудового права можно понимать сложное по составу и организационной структуре, целям и задачам производственное образование, отличающееся от иных организаций специальным технологическим транспортным процессом, предопределяющим особенности найма, организации охраны и оплаты труда.

Автотранспортная организация возглавляется руководителем. В соответствии с ее уставом вся полнота власти по управлению трудом принадлежит работодателю, его представителю (например, директору). Это диктуется характером реализации основного технологического процесса – обслуживания, перевозки пассажиров. Сложность такого технологического процесса относительная автономность соответствующих его частей побуждают работодателя делегировать (передавать) часть своих полномочий, руководителям структурных единиц – бригадирам, начальникам автоколонн и т.п.. Он осуществляет делегирование своих полномочий в форме издания соответствующего нормативного приказа, принятия локального нормативного акта, в которых определяются

права, обязанности, сфера ведения конкретного представителя работодателя, что является также своеобразной формой дифференциации норм трудового права.

Во второй главе «Трудовой договор с работниками организации автомобильного транспорта, занимающейся перевозкой пассажиров» формулируется понятие, содержание, заключение, изменение и расторжение трудового договора с водителями автотранспортной организации. В *первом параграфе второй главы «Особенности заключения трудового договора в автотранспортных организациях»* рассматривается порядок заключение трудового договора с водителями автотранспортной организации. При приеме на работу водителя на любой вид транспорта требуется, чтобы он предъявил автотранспортному предприятию специальный документ – водительское удостоверение (права), которое подтверждает наличие у него определенной категории на вождение того или иного вида транспорта и обладание теоретическими знаниями и практическими навыками управления автомобилем. На основании ст. 328 ТК РФ работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в установленном законом порядке. Одним из обязательных оснований для принятия на работу является предварительный медицинский осмотр. Обычно при приеме на работу водителя, работодатель определяет ему и срок стажировки.

Стажировка проводится в целях формирования и закрепления на практике определённых профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, предусматривает изучение передового опыта, приобретение профессиональных и организаторских навыков для выполнения новых профессиональных обязанностей.

Под стажировкой следует понимать – установленный в законодательстве или оговоренный в трудовом договоре работника с работодателем ограниченный период времени для оценки деловых качеств работника. Она осуществляется в срок, в течение которого поступающий на работу в автотранспортную организацию водитель приобретает или подтверждает определенный опыт вождения указанным типом автомобиля, т.е. знания, умения, навыки по своей специальности и по выполнению предложенной ему трудовой функции – вождению, например, автобуса по определённому маршруту.

Отличительной особенностью трудовых договоров автотранспортных организации от иных трудовых договоров является то, что работодатель заключает их с водителями, которые имеют определенную классность для вождения автобуса, что и отражается в таком условии трудового договора как род работы. То есть в таких трудовых договорах имеет место более обстоятельная детализация трудовой функции.

Во *втором параграфе второй главы исследуется Изменение трудового договора с водителями автобусов.* Как известно, изменение трудового договора, обычно, означает для работника перевод его на другую работу. Перевод на другую работу – это изменение существенных условий трудового договора. Существенными условиями являются все непосредственно оговоренные в письменном тексте необходимые условия трудового договора, без которых стороны не смогли бы прийти к соглашению о его заключении, а также производные, предусмотренные законодательством о труде.

Из всех известных видов постоянных переводов в автотранспортных организациях применяется, как правило, два: перевод в той же организации; перевод в другую организацию в той же местности. Перевод в той же организации обычно вызывается необходимостью замены уволенного водителя. При этом работник направляется на повторную стажировку с учетом особенностей того транспортного средства, на которое его переводят, и в связи с необходимостью освоения нового маршрута. Стажировка, как правило, проводится один день для того, чтобы водитель автобуса запомнил новый маршрут движения, на обслуживание которого его переводят. С работником перезаключается трудовой договор с учетом нового транспортного средства. Такова, например, практика автотранспортных организаций г. Томска и г. Лесосибирска. Работодатель при переводе водителя автобуса на маршрут, на котором он ранее стажировался, но не обслуживал его более 6 месяцев, обязывает его в течение не менее двух часов изучить маршрут.

Временный перевод в другую автотранспортную организацию проводится обычно в случае, если возникает производственная необходимость. К производственной необходимости следует отнести такие обстоятельства, которые содержатся в ст. 74 ТК РФ в качестве оснований временного перевода работника, как-то: замена временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; выполнение временных (до двух месяцев) работ.

В соответствии с ч.2 ст. 72 ТК РФ водитель автобуса может быть переведен на другую работу на основании медицинского заключения. В этом случае трудовой договор с ним должен быть перезаключен, поскольку, как правило, изменяется его трудовая функция. Водителя, не прошедшего медицинскую комиссию, нельзя перевести на другой автобус. Статья 182 Трудового кодекса РФ закрепляет правило, в соответствии с которым при переводе работника, нуждающегося по медицинскому заключению в предоставлении другой работы, на другую постоянную ниже оплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется в течение одного месяца средний заработок по прежнему месту работы. При отказе работника от такого перевода либо отсутствие в организации соответствующей работы, трудовой договор с водителем автобуса прекращается на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Перевод водителя автобуса для предотвращения простоя (в связи с неисправностью его автобуса, отсутствием работы по специальности) на ремонт и техническое обслуживание автобусов может иметь место только с письменного согласия водителя (ч.3 ст. 74 ТК РФ), поскольку в данном случае речь идет о переводе на другую работу, требующую от водителя иной профессии, квалификации.

В соответствии с ч.1 ст. 74 ТК РФ временный перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью возможен лишь в пределах той организации, с которой работник состоит в трудовых правоотношениях, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе и при отсутствии противопоказаний работнику по состоянию здоровья, а также соответствия новой работы его квалификации.

В автотранспортных организациях профком, как правило, самоустраняется от выполнения своей защитной функции и в случае конфликта оставляет работника один на один с работодателем. Поэтому в диссертации предложено ч.1 ст.74 ТК РФ дополнить следующей нормой: «Во всех случаях перевода по производственной необходимости работодатель обязан уведомить выборный профсоюзный орган в письменной форме о переводе работника на другую работу, о сроке перевода и предоставить обоснование законности такого перевода. Выборный профсоюзный орган обязан оспорить незаконный перевод работника в порядке, предусмотренном ст. 370, ст.391 ТК РФ».

Женщины в автотранспортные организации могут приниматься водителями на любой вид транспорта, в том числе и автобус. Предоставление беременной женщине – водителю автобуса другой работы в автотранспортных организациях крайне затруднительно. Она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч.2 ст. 254 ТК РФ). Как правило, не каждый водитель знает о данной норме, что дает работодателю право увольнять женщин – водителей автобусов на том основании, что в автотранспортном предприятии нет возможности перевести ее для выполнения более легкой работы. В АТП г. Читы женщине – водителю в состоянии беременности обычно предлагается перейти на неполный рабочий день с сохранением ее прежнего среднего заработка.

В интересах усиления защиты трудовых прав и интересов беременной женщины ч. 1 ст. 254 ТК РФ необходимо сформулировать следующим образом: «Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу с учётом их профессии (специальности), исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением заработка по прежней работе. В тех же случаях, когда такой работы в организации нет, за беременной женщиной сохраняется средний заработок за всё время освобождения её от работы за счет средств работодателя».

Перемещение водителя с грузового автомобиля на автобус считается переводом на другую работу. Речь идет об изменении рода работы, трудовой функции водителя. Работа на грузовом автомобиле связана с перевозкой груза, а не пассажиров. Однако, на автотранспортном предприятии г. Читы такого рода переводы именуются в приказах не переводом, а перемещением и производятся без письменного согласия водителя, что является нарушением ч.1 ст. 72 ТК РФ. Не считается переводом на другую работу и не требует согласия водителя автобуса, перемещение его в той же организации на другой автобус той же марки, в другое структурное подразделение автотранспортной организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и иных существенных условий трудового договора (ч.3 ст. 72 ТК РФ). Отказ водителя от перемещения в АТП рассматривается как нарушение дисциплины труда.

В третьем параграфе второй главы «Особенности расторжения трудового договора с водителем автобуса автотранспортной организации» исследованы особенности расторжения трудового договора с водителями автобусов.

Особенности оснований применения к водителям автобусов п.5 ст. 81 ТК РФ состоят в нарушении ими без уважительной причины графика движения по маршруту, опозданий и преждевременного схода с маршрута, особенно в вечернее время. Все эти нарушения технологической дисциплины труда сводятся в основном к несоблюдению локального нормативного правового акта - маршрут следования автобуса. Такие маршруты разрабатываются работодателем с учетом рекомендаций местных органов власти и ГИБДД.

Основанием, дающим право работодателю расторгнуть трудовой договор с водителем автобуса, является также его появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (п.п. «б» п.6 ст.81 ТК РФ). Ежедневно водитель перед выходом на маршрут проходит медицинский осмотр. Если медицинский работник АТП обнаруживает явно выраженные признаки (неустойчивость позы, нарушение речи, выраженное дрожание пальцев рук и другие), которые дают право ему утверждать, что работник находится в состоянии опьянения, то по его рекомендации работодатель направляет водителя на освидетельствование в соответствующие медицинские органы, предварительно, отстранив от выполнения работы.

Нетрезвое состояние работника может быть подтверждено только медицинским заключением. Другие средства доказывания нахождения водителя в нетрезвом состоянии не должны иметь места, поскольку водитель проходит обязательное медицинское освидетельствование как перед выходом на линию, так и после завершения работы (предрейсовое и послерейсовое). По итогам освидетельствования составляется акт, в котором и указываются результаты обследования водителя.

Недостаточная теоретическая, практическая, личностная подготовка водителей автобусов обычно выявляется в результате совершения ими дорожно-транспортных правонарушений. Однако виновное совершение дорожно-транспортных происшествий, независимо от того есть ли основания для уголовной и административной ответственности, рассматривается работодателем как дисциплинарный проступок со всеми вытекающими для водителя последствиями.

Из анализа практики мировых судей Томской области по применению Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за 2004 - 2005 года следует, что из рассмотренных 50204 дел дела о

правонарушениях в области дорожного движения рассмотрены в отношении 8000 человек, из них подвергнуты административному наказанию 7800 человек: к штрафу 5000 человек, лишению специального права на управление транспортным средством 1200 человек.

Из изученных 500 дел о правонарушениях в области дорожного движения мировыми судьями судебных участков судебных районов г. Томска привлечено к административному взысканию виде штрафа 250 человек, а 250 - лишены права на управление транспортным средством за управление в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, за отказ от прохождения медицинского освидетельствования, из которых 15 человек - работники АТП г. Томска. Несмотря на то, что водитель, лишенный прав на управление транспортным средством по решению суда, мог продолжать работать в АТП, перейдя на другую работу на этом же предприятии, все 15 водителей предпочли уволиться по собственному желанию.

В третьей главе «Внутренний трудовой распорядок организации автомобильного транспорта» рассмотрены понятие внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, способы обеспечения соблюдения внутреннего трудового распорядка, применяемые в автотранспортной организации.

В первом параграфе «Понятие и особенности внутреннего трудового распорядка автомобильной организации, занимающейся перевозкой пассажиров» исследуются особенности внутреннего трудового распорядка автотранспортной организации в рыночных условиях хозяйствования.

К основным локальным нормативно-правовым актам, опосредующим внутренний трудовой распорядок организации автомобильного транспорта относятся: устав, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения об отделах и технических службах, должностные инструкции, положения об оплате труда, документы техпроцесса.

Их изучение позволяет ставить вопрос о наличии системы локальных нормативно-правовых актов, опосредующих внутренний трудовой распорядок организации автомобильного транспорта. Она представляет собой совокупность взаимосвязанных, согласованных, соподчинённых нормативно-правовых актов, каждый из которых имеет своё место и назначение в определении трудового поведения работников АТП.

В условиях рыночного хозяйствования изменились и обязанности участников совместного, наемного, подчиненного работодателю труда. Наряду с обязанностью добросовестного выполнения производственных, технологических требований, работник сегодня должен соблюдать интересы хозяина средств производства, заботиться о сохранении его деловой репутации как работодателя.

Стоит отметить, что формирование «внутренней жизни» в организации не обходится без учёта так называемого техпроцесса хозяйствующего субъекта. Избранный работодателем технологический процесс для своей организации опосредованно влияет на содержание её внутреннего трудового распорядка. Его воздействие заключается в том, что отношения работников и работодателя предопределяются спецификой технологии производства.

Анализ нормативно-правовых актов автотранспортных организаций позволяет сделать вывод о том, что разработка правил трудового поведения позволяет обеспечить укрепление дисциплины труда, правильную организацию работы, полное и рациональное использование рабочего времени, всего парка автомобилей и оборудования, повышение производительности труда, доброкачественный ремонт автомобилей, выпускаемых на линию.

Традиционно в правилах внутреннего трудового распорядка выделяются следующие разделы: общие положения; порядок приема и увольнения работников; обязанности работника и работодателя; рабочее время и время отдыха; ответственность за нарушение дисциплины труда.

Такова, например, структура «правил» автоколонны № 1977 г. Томск (они были разработаны и утверждены в 2002 году). В отдельных случаях в содержании правил внутреннего трудового распорядка включаются и иные разделы. Например, в правилах ОАО «Сибавто» - это раздел 5. В нём сформулированы следующие запреты для работников ОАО: а) находиться на рабочем месте в нетрезвом состоянии, распивать спиртные напитки; б) нарушать правила техники безопасности, противопожарной безопасности; в) оставлять рабочее место, кроме использования перерыва для отдыха и питания. Думается, что выделение такого рода запретов, акцентирование внимания водителей именно на этих часто встречающихся нарушениях дисциплины труда вполне обосновано, поскольку это находится в прямой связи с эффективностью работы водителей, их безопасностью обслуживания пассажиров.

В некоторых автотранспортных организациях принимаются правила внутреннего трудового распорядка, которые скорее напоминают инструкцию для руководящего состава организации. Так, правила внутреннего трудового распорядка Енисейского автотранспортного предприятия вообще не имеют разделов. Они не распространяются на всех работников предприятия. В них содержится указание на то, что режим рабочего времени «отдельных работников регулируется приказами и распоряжениями руководства предприятия», что противоречит ст. 190 ТК РФ. За нарушение трудовой и технологической дисциплины водители «могут быть наказаны как морально, так и материально приказами по предприятию». Как известно, моральная ответственность за нарушение трудовой дисциплины ТК РФ не предусмотрена. Более того, в указанных правилах достаточно детально регламентируются еженедельные планерки у заместителя директора по коммерции и один раз в неделю у директора автотранспортного предприятия, на которой рассматриваются все случаи нарушения водителями дисциплины труда.

Подобный «разброс» в содержании правил внутреннего трудового распорядка объясняется достаточно просто. В настоящее время нет акта, определяющего структуру этого локального документа. Представляется целесообразным предложение о закреплении структуры правил внутреннего трудового распорядка в ТК РФ. Это целесообразно, поскольку закрепление структуры правил внутреннего трудового распорядка способствовало бы упорядочению правовой регламентации и установлению разумного единообразия в нормотворческом процессе на локальном уровне.

В ряде организаций правила внутреннего трудового распорядка вообще не разрабатываются. Это в основном организации «малого» бизнеса, оказывающие транспортные услуги населению.

Подобная практика свидетельствует о том, что правила внутреннего трудового распорядка, в том числе в организациях автомобильного транспорта всё ещё не являются обязательным нормативным правовым актом. Поэтому необходимо включить в содержание Трудового кодекса Российской Федерации норму, в соответствии с которой правила внутреннего трудового распорядка должны разрабатываться в организациях, в которых задействовано определённое количество наемных работников, например не менее 5 человек.

Во *втором параграфе третьей главы «Правовые нормативы рабочего времени и времени отдыха работников автомобильного транспорта»* рассматриваются нормативы рабочего времени и времени отдыха применительно к работникам автотранспортной организации.

В целях безопасности движения транспорта законодатель устанавливает для работников автотранспорта ограничения в использовании рабочего времени. Статья 329 Трудового кодекса РФ регулирует рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Норма этой статьи запрещает водителям работу за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Она ограничивает право работодателя привлекать указанных работников к сверхурочной работе, связанной с движением транспорта. Так, нельзя привлечь водителя автобуса к выполнению его трудовой функции за пределами установленной ему продолжительности рабочей смены.

В течение рабочего времени водитель должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с действующим законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора.

Графики работы (сменности) на линии в соответствии с Приказом Министерства автомобильного транспорта РСФСР от 31 декабря 1981 г. № 200 «Об утверждении правил организации пассажирских перевозок на автомобильном транспорте» разрабатываются для всех водителей ежемесячно на каждый день или смену с ежедневным и суммированным учетом рабочего времени и доводятся до сведения водителей за две недели до введение их в действие. В Трудовом кодексе РФ закреплен иной порядок ознакомления работников с графиком сменности. В соответствии с ч.4 ст. 103 ТК РФ графики сменности должны доводиться до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Однако на практике прежний порядок сохранялся до издания Минтрансом России приказа «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» от 20 августа 2004 г.

В графиках сменности водителей устанавливается время начала, окончания и продолжительности ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, а также время, предоставляемого им для межсменного и еженедельного отдыха. График сменности до принятия ТК РФ обычно утверждался руководителем автотранспортной организации. В настоящее время при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа трудового коллектива (ч.3 ст. 103 ТК РФ).

Рабочее время водителя автобуса в соответствии с приказом Минтранса России состоит из следующих разделов: 1. время управления автобусом; 2. время специальных перерывов для отдыха от управления автобусом в пути и на конечных остановках; 3. подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на маршрут и после возвращения с маршрута в организацию; 4. время проведения медицинского осмотра водителя автобуса перед выездом на маршрут и после возвращения с маршрута; 5. время стоянки в местах посадки и высадки пассажиров; 6. время простоя не по вине водителя автобуса; 7. время проведения работ по устранению возникших в течение работы на маршруте эксплуатационных неисправностей автобуса, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ на маршруте при отсутствии технической помощи; 8. время в других случаях, предусмотренных законодательством РФ (простой, отказ от управления автобусом, если это угрожает жизни, здоровью водителя и др.).

Учет рабочего времени водителей осуществляется на основе табеля, путевых листов и других первичных учетных документов. Рабочее время водителей, работающих ежедневно в определенные часы, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, учитывается ежедневно в путевых листах и табелях учета использования рабочего времени. Для учета путевых листов ведется журнал учета движения путевых листов. Они выписываются на одни сутки и в одном экземпляре. В них обязательно должны быть проставлены порядковые номера, дата выдачи, штамп и печать организации, которой принадлежит автомобиль. Время простоя водителей автомобилей учитывается в форме заполнения листков о простое или особых отметок в путевом листе. Так, в автотранспортных организациях г. Томска учет рабочего времени ведут начальники автоколонн или мастера по участку. Водителям, выезжающим, на линию проставляется и выдается путевой лист с буквой «Л», а в нерабочие дни буквой «Р». Табель выхода на работу находится у инженера по труду.

Следует различать продолжительность ежедневной работы (смены) и ежедневную продолжительность управления автомобилем. Продолжительность ежедневной работы включает все периоды, засчитываемые согласно

приказу Минтранса от 20 августа 2004 г. в рабочее время водителя. Время управления автомобилем всегда меньше полной продолжительности рабочего дня (смены).

Планирование установления перерыва для отдыха и питания водителям является обязанностью работодателя, а не только его правом. Несмотря на то, что в подзаконных нормативных актах не содержится упоминания о необходимости конкретизации норм в локальных правовых актах автотранспортной организации, работодатель обязан учитывать нормы ТК РФ и нормы специального законодательства и устанавливать в локальном нормативном акте (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка) перерыв для отдыха водителей. Часть 2 ст. 108 ТК РФ предусматривает, что время перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работодателем и работником. Изучение правил внутреннего трудового распорядка автотранспортных предприятий показывает, что в них вообще нет раздела, содержащего нормы, регулирующие время отдыха. В лучшем случае в разделе «Рабочее время и его использование» указывается, что перерывы в работе водителя «определяются графиком сменности, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом» (п.11 Правил внутреннего трудового распорядка для работников Автоколонны №1977).

В диссертации предлагается внести в ч. 1 ст. 91 ТК РФ после фразы «иными нормативными правовыми актами» дополнение «а также соглашением работодателя и работника» и сформулировать её следующим образом: «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, а также соглашением работодателя и работника относятся к рабочему времени».

В третьем параграфе третьей главы «Организация и обеспечение охраны труда работников автомобильного транспорта» исследуется система охраны труда в автотранспортных организациях.

Под охраной труда в широком смысле следует понимать систему обеспечения жизни и здоровья работника в процессе труда всеми способами и мерами: правовыми, социально-экономическими, санитарно-гигиеническими, лечебно-профилактическими, организационно-техническими и другими (ст. 1 Закона РФ от 17 июля 1999 г. «Об Основах охраны труда в Российской Федерации»).

В узком смысле - это система правовых норм, предусматривающих в законодательстве, коллективных, трудовых договорах и соглашениях мероприятия и средства обеспечения безопасных и здоровых условий труда работников, а также мер по оздоровлению и улучшению этих условий.

Труд работников автотранспортных организаций регламентируется целым рядом нормативных правовых актов. Автомобиль - источник повышенной опасности, поэтому, управляя им, водитель подвергается большим психологическим и физическим нагрузкам. Нарушение работодателем режима труда и отдыха водителя, небрежность в техническом обслуживании автомобиля могут привести к негативным последствиям.

При разработке инструкций по охране труда работников автотранспортной организации, прежде всего, выявляются опасные и вредные производственные факторы, которые могут влиять на труд работников. В них предусматриваются действия работников и работодателя по устранению (или минимизации) влияния опасных и вредных факторов на работников при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

Вопросы охраны труда работников находят отражение и в правилах внутреннего трудового распорядка автотранспортных организаций, в частности в разделе, посвященном режиму труда и отдыха водителей. Работодатель обеспечивает своевременное и качественное обучение и инструктаж работников безопасным приемам и методам работы.

Межотраслевыми правилами предусматриваются несколько видов инструктажа: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой. Департаментом автомобильного транспорта был утвержден перечень обязательных работ по охране труда на предприятиях автомобильного транспорта. В соответствии с ним работодатель планирует и проводит определённые виды работ по охране труда в установленные сроки. Работодатель перераспределяет эти работы между специалистами своего АТП, делегируя им соответствующие полномочия. Обязательными работами по охране туда в автотранспортных предприятиях являются:

1. Проведение вводного инструктажа по безопасности труда со всеми принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии. Оформление итогов вводного инструктажа производится в специальном журнале регистрации вводного инструктажа. Вводный инструктаж, как правило, проводит старший инженер по охране труда или руководитель службы. В автотранспортном предприятии г. Лесосибирска разработана специальная инструкция по охране труда для лиц, впервые принимаемых на работу. В ней содержатся положения касающиеся передвижения по территории организации; факторы, которые могут воздействовать на производственную деятельность и привести к травме работника; средства защиты, которыми водитель обеспечивается при поступлении на работу, а также разъясняется, как необходимо оказывать первую медицинскую помощь пострадавшему в аварии. Инструкция содержит норму, в которой предусмотрена обязанность организации в целях охраны здоровья работников проводить медицинские осмотры: предварительные, периодические и обязательные.

2. Утверждение списка профессий работников, освобожденных от первичного и повторного инструктажей на рабочем месте.

3. Проведение первичного инструктажа на рабочем месте с каждым работником индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда с соответствующей записью в журнале инструктажа. Как правило, перед непосредственным допуском к работе инструктаж проводится непосредственным

руководителем работ. Исследование документов автотранспортных организации показало, что все руководители подразделений АТП проводят первичный инструктаж и без его прохождения водителя к работе не допускают.

4. Оформление допуска к самостоятельной работе. Данное требование относится только к водительскому составу независимо от стажа и квалификации, поскольку практически они не могут быть допущены к работе без прохождения стажировки.

5. Не реже одного раза в три месяца в АТП проводится повторный инструктаж для работающих на предприятии с целью закрепления знаний безопасных методов и приемов труда. Как показывает изучение практики, его проводят не все автотранспортные организации. Это сказывается на уровне травматизма работников, приводит к увеличению количества внеплановых инструктажей.

6. Внеплановый инструктаж проводится при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, замене или модернизации оборудования, а также при нарушении работниками АТП требований безопасности труда, которые привели к травме. К водителям, имеющим перерыв в работе более чем 30 календарных дней, предъявляются дополнительные требования к соблюдению безопасности при эксплуатации автомобиля, которые проверяются внеплановой проверкой.

7. Обучение и проверка знаний по охране труда. Это требование выполняется в тех случаях, когда такая переподготовка необходима при повышении квалификации водителей или обновлении парка автомобилей, изменения требований к эксплуатации.

8. Разработка и пересмотр перечня профессий и отдельных видов работ, для которых разрабатываются инструкции по охране труда.

9. Проверка и дооборудование территории предприятия в соответствии с требованиями обеспечения безопасности движения пешеходов и автомобилей. Она должна, проводится не реже одного раза в год главным инженером или начальником по безопасности движения автотранспортного предприятия.

10. Автотранспортная организация обязана контролировать состояние условий труда на рабочих местах и в производственных помещениях, а также ежегодно заполнять паспорт санитарно-технического состояния условий труда.

В четвертом параграфе третьей главы «Дисциплина труда работников автомобильного транспорта» рассматриваются понятие дисциплины труда, особенности дисциплинарной ответственности водителей автотранспортной организации.

Дисциплина труда в автотранспортной организации предполагает единство, по крайней мере, трех составляющих её элементов: наличие четкого и строгого порядка труда, закреплённого в определённых социально-правовых нормах; неуклонное сознательное и в массе своей добровольное соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка организации, а также уровень соблюдения указанных правил. Требования, предъявляемые работодателем к водителям, повышены, поскольку любое отклонение от установленных правил может негативно отразиться не только на водителе, его работодателе, но и на третьих лицах.

На работодателе лежит обязанность разработать, согласовать и утвердить нормы требуемого от нанятого им работника трудового поведения, закрепить их в соответствующих локальных нормативно-правовых актах, ознакомить с ними работников организации, провести соответствующий инструктаж, обучение, проверку знаний, проконтролировать их исполнение, т.е. создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Решение вопросов обеспечения дисциплины труда в АТП, непосредственно связана с изучением видов её нарушения. Обобщение практики работы автотранспортных организаций позволяет сделать вывод о том, что их можно объединить по трём основным формам проявления: 1) нарушение режима рабочего времени, его непроизводительного использования (прогулы, опоздания, нарушение графика движения автобусов, преждевременный сход с линии обслуживания маршрута и т.п.); 2) нарушение требований социального характера, предъявляемых к наёмному работнику (например, появление на работе в нетрезвом виде, наркотическом или токсическом опьянении), 3) нарушения профессионального характера, отношений субординации и координации в процессе выполнения своей трудовой дисциплины (недобросовестное выполнение работы, отказ водителя от медицинского обследования перед выходом на линию и после окончания работы, неподчинение или невыполнение распоряжений непосредственного руководителя и т. п.).

На уровне обеспечения дисциплины труда сказываются и эффективность способов (методов) воздействия, применяемых к нарушителям дисциплины труда.

К недобросовестным, недисциплинированным водителям автотранспортное предприятие применяет меры дисциплинарного взыскания.

Основанием дисциплинарной ответственности в трудовом праве является дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Перечня дисциплинарных проступков в действующем законодательстве о труде нет, хотя практики в выработке такого примерного перечня заинтересованы. В диссертации предлагается примерный перечень дисциплинарных проступков, который можно было бы закрепить в законодательстве о труде.

Примерный перечень дисциплинарных проступков включает нарушения технологической, производственной и трудовой дисциплины.

Работники транспорта могут привлекаться к общей и специальной дисциплинарной ответственности, которая дифференцируется по кругу выполняемых ими трудовых функций, обеспечивающих работу

определённых видов транспорта. Особенности дисциплинарной ответственности водителей обусловлены, прежде всего, её основанием, субъектным составом, процедуре применения и обжалования.

Статьей 330 ТК РФ определено, что дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. В настоящее время такой нормативный акт для работников автомобильного транспорта не принят. За совершение дисциплинарного проступка они несут ответственность в соответствии с нормами, предусмотренными ТК РФ.

Как уже отмечалось, работники транспортных организаций (водители) осуществляют свою профессиональную деятельность в условиях повышенной опасности и поэтому к ним предъявляются дополнительные требования с целью обеспечения их дисциплины труда. Четкое и неукоснительное соблюдение установленных правил руководств по эксплуатации, технических и должностных инструкций гарантирует надежность и безопасность движения транспортных средств. Их нарушение, ненадлежащее соблюдение создает угрозу жизни и здоровью людей.

В диссертации определены специальные основания применения мер дисциплинарной ответственности водителей, порядок, стадии дисциплинарного производства, дана оценка штрафу, как возможной меры дисциплинарного взыскания

В пятом параграфе третьей главы «Особенности стимулирования труда в автотранспортных организациях». Заработная плата каждого работника АТП зависит, как от квалификации, так и сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, что прямо или косвенно сказывается на формировании его добросовестного отношения к труду, выполнению своих трудовых обязанностей.

Для оплаты труда водителей в АТП используется повременная, сдельная и бестарифная формы оплаты труда, а также система разнообразных повышений тарифных ставок (окладов), выплата специальных надбавок и доплат.

Как правило, водители в организациях муниципального автомобильного транспорта находятся на повременной оплате труда, при которой их основная заработная плата состоит из выплаты тарифной ставки (оклада) за месяц, определяемой на основе присвоенного им тарифного разряда, а также в зависимости от отработанной нормы часов рабочего времени за месяц.

В автотранспортных организациях, находящихся на бюджетном финансировании, размер тарифной ставки зависит от присвоенного водителю тарифного разряда Единой тарифной сетки, характера выполняемой им работы.

Тарифно-квалификационные характеристики по должности «водитель автомобиля» утверждены постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (в ред. от 3 марта 1993 г. № 43; от 28 декабря 1994 г. № 88). В соответствии с данным нормативно-правовым актом профессия водитель тарифицируется с 4 по 7 разряд в зависимости от вида и грузоподъемности управляемого транспортного средства, а также выполняемого на них комплекса работ. Данное постановление не предусматривает ни классов квалификации, ни категорий, дающих право на управление тем или иным видом транспорта.

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: 1) работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, автобусе); 2) выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии на предприятии, в организации специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

Должность водителя автомобиля включена в перечень специальностей, по которым высококвалифицированным работникам, выполняющим ответственные работы работодатель, может за счет экономии по фонду заработной платы устанавливать 9-10 разряды оплаты труда.

Бестарифная система является распределительным вариантом оплаты труда. В данном случае индивидуальная заработная плата работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. Как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику постоянного коэффициента, (квалификационного уровня), который определяет уровень его трудового участия, в конечных результатах работы. Чем добросовестнее относится водитель к своему труду, тем выше его постоянный коэффициент. Данную систему можно применять только там, где имеется возможность точно учесть конечные результаты работы. Такую систему оплаты труда применяют в АТП в относительно небольшом коллективе с устойчивым составом работником.

Для усиления материальной заинтересованности работников в добросовестном труде, в выполнении плановых заданий, договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы обычно применяются премирование, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Системы оплаты и стимулирования труда в АТП в соответствии с ч.5 ст. 135 ТК РФ устанавливаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Работодатель определяет круг премируемых работников АТП, механизм премирования, размеры премий, решает вопросы начисления и выплаты вознаграждения по итогам работы за год. Как показывает изучение локальных нормативных правовых актов автотранспортных организаций, начисление и выплата премии в рамках систем заработной платы, вознаграждения по итогам года работы за год, разового материального поощрения всякий раз тесно увязывается с дисциплиной труда работника, а для водителей, в том числе и автобусов, с неуклонным соблюдением технологической и трудовой дисциплины.

В *заключении* автором сформулирован ряд теоретических положений выводов, а также предложений по совершенствованию законодательства в области правового регулирования труда работников автотранспортных организаций.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях автора:

1. Рабочее время работников труд, которых связан с автомобильным транспортом // Российское правоведение на рубеже веков: Трибуна молодого учёного. Ч.4. Томск: Изд-во Томский университет. 2004. С.134-138.
2. Время отдыха работников автомобильного транспорта // Российское правоведение на рубеже веков: Трибуна молодого учёного. Ч.4. Томск: Изд-во Томский университет. 2004. С.138-141.
3. Понятие испытания по трудовому праву // Российское правоведение на рубеже веков: Трибуна молодого учёного. Выпуск 5. Томск: Изд-во Томский университет. 2005. С.140 - 142.
4. Особенности трудовой функции работников автомобильного транспорта // Российское правоведение на рубеже веков: Трибуна молодого учёного. Выпуск 5. Томск: Изд-во Томский университет. 2005. С.142 - 144.
5. Организация автомобильного транспорта, как субъект трудового права // Вопросы развития российского законодательства / Под ред. А.К. Музеника. Томск: Изд-во НТЛ. 2005. С. 92-95.
6. Генезис правового регулирования труда работников автомобильного транспорта // Актуальные проблемы развития российского законодательства / Под ред. А.К. Музеника. Томск: Изд-во. Томского университета. 2005. С. 62-64.