УДК 351.3
ББК (У)65.2/4-6
К63

К63 **Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации** / Отв. ред. А.Л. Сафонов. – М.: МЦФЭР, 2006. – 1328 с. – (Библиотека журнала “Справочник кадровика”, 19–2006).

ISBN 5-7709-0438-0

30 июня 2006 г. Президент РФ подписал Федеральный закон № 90-ФЗ “О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации”. Этот Закон внес существенные изменения в действующий Трудовой кодекс Российской Федерации.

В настоящем издании представлены постатейные комментарии к новой редакции Кодекса, подготовленные ее разработчиками и представителями официальных органов. Несомненным достоинством комментариев является их прикладной характер, а также детальное рассмотрение внесенных в Кодекс изменений.

В книге даются подробные рекомендации по применению положений Кодекса.

УДК 351.3
ББК (У)65.2/4-6

ISBN 5-7709-0438-0

© ЗАО “МЦФЭР”, 2006

ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА
Прочитал? Удали!
LIBRUS.RU

Руководители проекта

М.Ю. Зурабов – Министр здравоохранения и социального развития Российской Федерации

А.К. Исаев – Председатель Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике

М.В. Шмаков – Председатель Федерации независимых профсоюзов России

О.В. Еремеев – Председатель Координационного совета объединений работодателей России, заместитель председателя Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике

Ответственный редактор

А.Л. Сафонов – Директор Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, доктор экономических наук, профессор

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АПК РФ – Арбитражно-процессуальный кодекс Российской Федерации

БК РФ – Бюджетный кодекс Российской Федерации

ВАС РФ – Высший Арбитражный Суд Российской Федерации

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

Госкомтруд СССР – Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам (до августа 1976 г. – Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы)

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

Закон № 79-ФЗ – Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

Закон № 90-ФЗ – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации"

Закон № 122-ФЗ – Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных

актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"»

ЗК РФ – Земельный кодекс Российской Федерации

КЗоТ РФ – Кодекс законов о труде Российской Федерации

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

КТС – Комиссия по трудовым спорам

МОТ – Международная организация труда

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации

ПФР – Пенсионный фонд Российской Федерации

РТК – Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

СЗ (СССР, РФ) – Собрание законодательства СССР или Российской Федерации

СК РФ – Семейный кодекс Российской Федерации

ТК РФ, Кодекс – Трудовой кодекс Российской Федерации

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство

об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. В процессе перехода к рыночной экономике возникает немало сложностей, связанных с правовым регулированием общественных отношений. Рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика – без применения этого труда. Все остальное зависит от эффективности этого применения.

В свою очередь, отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании. Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реальное положение дел в области реализации данного права не только являются показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействуют на эффективность его экономики.

Безусловно, было бы большой ошибкой рассматривать вопросы регулирования отношений в сфере труда в отрыве от общих проблем макро- и микроэкономики, от социальных проблем. Любые проблемы могут и должны решаться лишь в комплексе. Тем не менее каждая из отраслей законодательства имеет свои специфические методы воздействия на регулируемые ею общественные отношения. В этом плане трудовое право продолжает выполнять свою специфическую роль.

2. Трудовое законодательство по сути своей является законодательством социальным, а трудовое право – “правом социальной защиты”. Государство признает, что работник – это экономически более слабая фигура, чем работодатель.

Свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах. Подавляющее большинство населения во всех странах мира составляют лица наемного труда. В отличие от работодателей они не являются субъектами хозяйственной деятельности, в рамках отношений, регулируемых трудовым законодательством, они подчиняются “хозяйской власти” работодателя, и именно поэтому они нуждаются в правовой защите со стороны государства.

В то же время на современном этапе развития общества и права акцентируется внимание на необходимости учета интересов обеих

сторон трудовых отношений и интересов государства, которое в соответствии со ст. 7 Конституции РФ является социальным. Это означает, что его политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

3. Специфика правового регулирования труда состоит, в частности, в том, что оно соединяет в себе публично-правовые и частноправовые начала.

В соответствии с комментируемой статьей цель трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Безусловно, речь идет о законных правах и интересах.

Перед трудовым законодательством ставятся задачи создания необходимых правовых условий для достижения разумного баланса интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

4. Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, специфические именно для этой отрасли.

В состав предмета трудового права входят не все отношения, связанные с трудом, а лишь те общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, с выполнением работы. Эти отношения связаны с использованием наемного труда и возникают между наемными работниками и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов).

Сегодня круг этих отношений установлен на законодательном уровне. Практически ст. 1 ТК РФ четко определяет предмет трудового права, относя к нему помимо собственно трудовых отношений и другие тесно с ними связанные общественные отношения. Подобного рода отношения характеризуют различные аспекты применения наемного труда, а в целом составляют основу общественной организации труда.

5. В основе комплекса отношений, составляющих предмет трудового права, лежат индивидуальные трудовые отношения (точнее – трудовое отношение, т. к. в каждом отдельном случае его сторонами являются конкретный работник – физическое лицо и конкретный работодатель – чаще всего юридическое лицо).

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (см. ст. 15 ТК РФ и комментарий к ней).

6. Кроме собственно трудовых отношений трудовое законодательство регулирует и другие отношения, непосредственно связанные с трудовыми: имущественные, управленческие (организационные) и охранительные.

Эти отношения могут предшествовать, сопутствовать или приходить на смену именно трудовому отношению. Без него они существовать не могут. Данные отношения имеют как общие черты, так и отличительные, характерные только для них.

7. Регулирование отношений по организации труда и управлению им является обязательным спутником трудовых отношений, т. к. они в значительной степени определяют алгоритм взаимодействия между работодателем и работником, между самими работниками в процессе совместного труда.

8. Традиционно проблемы занятости и трудоустройства включались в предмет трудового права. Статья 2 ТК РФ называет в числе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений такой принцип, как защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

На современном этапе развития общества постепенно формируется практически новая отрасль права, включающая в себя отношения по трудоустройству и занятости. Законодательство и иные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы занятости и трудоустройства, составляют значительный объем, включают в себя в качестве субъектов не только стороны трудовых отношений, но и граждан, ищущих работу или потерявших ее, государственные и негосударственные органы и организации, занимающиеся этими вопросами.

В определенной степени самостоятельность этих двух отраслей подтверждается Классификатором правовых актов, утв. Указом Президента РФ от 15.03.2000 № 511, а также комментируемой статьей Кодекса.

Поэтому законодатель оставил в рамках трудового законодательства (и предмета трудового права) лишь те отношения, которые

связаны с трудоустройством у конкретного работодателя. Иногда эти отношения предшествуют трудовым (например, при конкурсном подборе кадров), иногда сопутствуют (поиск для работника иной работы при переводах или увольнении), они могут приходить им на смену (когда, например, работодатель посылает работника на обучение и затем трудоустраивает у себя же).

9. Работодатель заинтересован в том, чтобы у него работали квалифицированные кадры. Кроме того, в ряде случаев он обязан организовывать обучение и переобучение своих работников. Поэтому вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников включены в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством.

10. Идеи социального партнерства в сфере труда проходят "красной нитью" через все трудовое законодательство, они пронизывают практически все институты трудового права, им посвящен разд. II ТК РФ (см. комментарии к гл. 3–9 ТК РФ).

Тесно связаны с институтом социального партнерства отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Более того, гл. 8 ТК РФ, специально посвященная этим вопросам, включена в раздел о социальном партнерстве. Следует иметь в виду, что это участие осуществляется в предусмотренных законом случаях.

11. Юридическая ответственность является неотъемлемым элементом правовой системы, частью механизма реализации прав и обязанностей субъектов правовых отношений, одной из важнейших гарантий реализации этих прав и обязанностей. Равноправие сторон трудовых отношений должно отражаться и в их взаимной ответственности.

Правовое регулирование отношений по материальной ответственности сторон трудового договора призвано защищать их интересы в случае причинения ущерба другой стороной.

Материальная ответственность является специфическим видом юридической ответственности, существенно отличающимся по механизму действия от ее иных видов.

12. Эффективность правовых норм проверяется на "оселке конфликта". Нередко, пока нет конфликта, общественные отношения могут регулироваться без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед участниками общественных отношений неизбежно встают

вопросы: "Насколько эффективен механизм надзора и контроля со стороны государства за функционированием тех или иных социально значимых отношений? Насколько реально защищены права и законные интересы участников этих отношений? Эффективен ли существующий механизм такой защиты?"

Эти вопросы регулируются трудовым законодательством в рамках отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Спецификой трудового законодательства является то, что контроль в этой сфере осуществляется не только государственными органами, но и профессиональными союзами.

13. Решению вопросов, находящихся в смежной сфере, способствует правовое регулирование отношений по разрешению трудовых споров – индивидуальных и коллективных.

14. Новая редакция ст. 1 ТК РФ уточнила, что в круг отношений, непосредственно связанных с трудовыми, входят отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

На самом деле ничего нового здесь не возникло. Эти отношения всегда по факту были самым тесным образом связаны с трудовыми, а обеспечение права на обязательное социальное страхование работников изначально включено в число основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ).

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безо-

пасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

КОММЕНТАРИЙ

1. Принципы права являются важнейшей правовой категорией. Они традиционно понимаются как руководящие положения (идеи), исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права. Принципы пронизывают правовые нормы, являются стержнем всей системы права.

2. Общеправовые, отраслевые, межотраслевые, внутриотраслевые принципы (принципы институтов) имеют не только и даже не столько теоретическое значение. Они важны прежде всего в практическом плане, поскольку являются эффективным правовым средством, позволяющим решать одновременно ряд задач.

Главная цель правовых принципов – обеспечение единства правового регулирования в той или иной сфере общественных отношений.

Принципы права вообще и отрасли права и законодательства, в частности, позволяют системно выстраивать комплекс правовых норм, составляющих как правовую систему в целом, так и ее отдельные отрасли.

3. Являясь более стабильной категорией, чем правовые нормы, принципы не подвержены сиюминутным конъюнктурным изменениям (чем нередко грешат как нормы права, так и правовые акты в целом).

Поэтому, прежде всего, практическое значение принципов проявляется на стадии правотворчества. Комплексное регулирование группы общественных отношений невозможно без соблюдения объективно сформулированных принципов. Норма права, созданная искусственно, без учета существующих принципов в их взаимосвязи, обречена на неэффективность.

4. Принципы играют важнейшую роль на стадии правоприменения. Российская правовая система тяготеет к нормативистскому подходу в регулировании общественных отношений, ориентированному на поиск конкретной правовой нормы для решения конкретной проблемы. Однако не всегда имеется возможность “зарегулировать” все нюансы общественных отношений (право – не застывшая

"энциклопедия", а живая материя). И тогда в правовой системе возникают пробелы или просто ситуации, нуждающиеся в толковании. Эти пробелы (до их последующего урегулирования правовыми нормами) могут быть успешно восполнены с помощью правовых принципов. Это особенно важно при рассмотрении юрисдикционными органами конкретных юридических споров.

5. С практической точки зрения особенно ценным является подход, при котором основные принципы права находят свое отражение непосредственно в законодательстве. Именно так следует относиться к ст. 2 ТК РФ, в которой сформулированы основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

6. В комментируемой статье перечислено 19 принципов. Однако на практике могут быть сформулированы и некие другие принципы, дополнительные к указанным в данной статье.

Более того, принципы могут быть сформулированы не только на уровне отрасли трудового права. Например, отраслевые принципы могут быть законодательно выражены (см. ст. 24 ТК РФ), а могут быть обоснованы доктринально, путем научного анализа (например, принципы института "Трудовой договор", принципы субинститута "Перевод на другую работу").

На необходимость учета правовых принципов указывает и ВС РФ. Так, в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обращается внимание судов на необходимость учета общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, в т. ч. и со стороны самих работников; конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом; таких общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм (см. п. 27, 29, 53 постановления).

7. Важно то, что принципы не могут формироваться абсолютно произвольно, состав принципов на каждом из уровней определяется объективной необходимостью (нельзя создавать "принципы ради принципов"). К тому же, система принципов (как и система норм права, составляющих ту или иную отрасль) в значительной степени иерархична.

Именно поэтому важнейшее значение для трудового права и трудового законодательства имеют принципы, изложенные в ст. 2 ТК РФ, сформулировавшие основы правового регулирования отношений, связанных с применением наемного труда. Некоторые из этих принципов находят дальнейшую конкретизацию в статьях Кодекса (см., например, ст. 3, 4, 24 ТК РФ), некоторые служат основой для формулирования положений ТК РФ и иных федеральных законов, законов субъектов РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права.

8. Весьма важным является положение, зафиксированное в ст. 2 ТК РФ: указанные в ней принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений являются основными именно потому, что они сформулированы исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ.

9. В соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

При разрешении трудовых споров суды учитывают, в частности, разъяснения, данные постановлением Пленума ВС РФ от 10.10.2003 № 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации".

Так, в нем отмечается, что под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо (п. 1 постановления).

10. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Содержание указанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.

11. Международный договор подлежит применению, если Российская Федерация в лице компетентных органов государственной власти выразила согласие на обязательность для нее международного договора посредством одного из действий, перечисленных в ст. 6 Федерального закона от 15.07.1995 № 101-ФЗ "О международных договорах Российской Федерации" (путем подписания договора; обмена

документами, образующими договор; ратификации договора; утверждения договора; принятия договора; присоединения к договору; любым иным способом, о котором условились договаривающиеся стороны), а также при условии, что указанный договор вступил в силу для Российской Федерации.

12. В случае возникновения затруднений при толковании общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров РФ рекомендовать судам использовать акты и решения международных организаций, в т. ч. органов ООН и ее специализированных учреждений, а также обращаться в Правовой департамент Министерства иностранных дел РФ, в Министерство юстиции РФ (например, для уяснения вопросов, связанных с продолжительностью действия международного договора, составом государств, участвующих в договоре, международной практикой его применения) (п. 16 постановления Пленума ВС РФ от 10.10.2003 № 5).

13. Россия является полноправным участником мирового сообщества и, взяв на себя международные обязательства, она их выполняет. Поэтому принципиальное значение имеют обязательства, закрепленные в важнейших международно-правовых документах, принятых на самом разном уровне.

Прежде всего, это основополагающие акты ООН, посвященные правам человека: Всеобщая декларация прав человека (1948 г.); Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.); Международный пакт о политических и гражданских правах (1966 г.).

При сравнении этих документов с нормами российского трудового законодательства можно увидеть, что оно не противоречит международно-правовым нормам, что эти принципы и конкретные нормы находят в нем свое отражение.

14. Так, Всеобщая декларация прав человека закрепляет следующие права, связанные с наемным трудом (ст. 23, 24):

а) каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы;

б) каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд;

в) каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения;

г) каждый имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов;

д) каждый имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый отпуск.

15. Важнейшие направления международно-правового регулирования труда конкретизируются и находят свое дальнейшее развитие в деятельности МОТ. Среди основополагающих документов, принятых этой организацией, выделяются Декларация о целях и задачах Международной организации труда (1944 г.) и Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.).

16. Перечисленные в комментируемой статье Кодекса принципы можно классифицировать по различным основаниям.

Так, в одну группу можно включить принципы, характеризующие права работника, которые присущи ему как личности, гражданину:

а) свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

б) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда (см. комментарии к ст. 3 и 4 ТК РФ);

в) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

17. Еще одну группу составляют принципы, определяющие статус работника и работодателя как участников трудовых отношений, как субъектов права, заключивших трудовой договор:

а) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в т. ч. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

б) равенство прав и возможностей работников;

в) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ;

г) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

д) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

е) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (эти принципы пронизывают практически все аспекты заключения, изменения и прекращения трудового договора).

18. Принципы, относящиеся к регулированию коллективных прав:

а) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

б) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

в) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (см. разд. II ТК РФ и комментарии к нему);

19. Принципы, отражающие специфику государственного регулирования в сфере наемного труда:

а) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

б) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением (см. гл. 56–57 ТК РФ и комментарии к ним);

в) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (см. гл. 60 ТК РФ и комментарии к ней);

г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (см. гл. 60–61 ТК РФ и комментарии к ним);

д) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (см. гл. 58 ТК РФ и комментарии к ней);

е) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

ж) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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

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

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Наличие в Кодексе специальной статьи, конкретизирующей принцип, уже зафиксированный в ст. 2 ТК РФ среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, свидетельствует о значении, которое государство придает принципу запрещения дискриминации в сфере труда.

Не зря он признается международным сообществом в качестве универсального правового средства, гарантирующего всеобщее и естественное право человека на равенство с другими людьми (Всеобщая декларация прав человека (1948 г.); Международный пакт о политических и гражданских правах (1966 г.); Конституция РФ).

МОТ также обращала внимание на этот феномен в своей Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда

(1998 г.). Кроме того, она приняла специальную Конвенцию № 111 “О дискриминации в области труда и занятий” (1958 г.), которая ратифицирована Россией (как правопреемницей СССР).

2. Конституция РФ дважды фиксирует запрет на дискриминацию – в общей форме, запрещая любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ст. 19), и применительно к правам граждан в сфере труда (ст. 37).

3. Трудовой кодекс, раскрывая принцип запрета на дискриминацию, понимает под ней запрет на ограничение в трудовых правах и свободах или получение преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

4. Специалисты отмечают, что наряду с принципиальным сходством определений дискриминации, даваемых в российском законодательстве и международно-правовых документах, имеются и определенные отличия в деталях.

Существование различий между антидискриминационными нормами международного и российского трудового права рождает для отечественной практики проблему выбора приоритетов при применении соответствующих норм в ходе разрешения конкретных дел о дискриминации трудящихся. В решении данной проблемы следует прежде всего руководствоваться п. 4 ст. 15 Конституции РФ, согласно которому если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

5. Проблема дискриминации отнюдь не является экзотической для Российской Федерации. Государственные органы должны это учитывать и на стадии правотворчества, и в практике правоприменения.

6. Необходимо об этом знать и работодателям, поскольку законодательство прямо предусматривает возможность обращения в суд за защитой нарушенного права лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. Такие споры рассматриваются непосредственно в суде (ч. 3 ст. 391 ТК РФ). Правовые аспекты дискриминации должны учитываться при разработке локальных нормативных актов, при заключении трудовых договоров.

Граждане, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда (не только работники, но и те, кто подвергся дискриминации при поступлении на работу), вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. В случае спора бремя доказывания факта отсутствия дискриминации возлагается на работодателя.

7. Следует отметить, что законодатель в данной статье исключил из числа органов, рассматривающих подобные заявления, органы федеральной инспекции труда.

8. Не считается дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, в т. ч. ограничений прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями. Данные требования могут быть установлены федеральным законом. Кроме того, если подобные требования обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите, то эти вопросы могут быть решены и на уровне подзаконных актов (см., например, постановления Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 и № 163, определяющие перечни работ, при выполнении которых запрещается применять соответственно труд женщин и труд лиц моложе 18 лет (см. комментарии к ст. 253 и 265 ТК РФ).

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

КОММЕНТАРИЙ

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) в числе важнейших принципов, касающихся основополагающих прав, называет упразднение всех форм принудительного или обязательного труда (п. 2b Декларации).

Это второй случай (наряду со ст. 3 ТК РФ), когда в Кодекс включена специальная статья, конкретизирующая принцип, уже зафиксированный в ст. 2 ТК РФ среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, что свидетельствует о значении, которое государство придает принципу запрещения принудительного труда.

2. Этой проблеме посвящены две конвенции МОТ – № 29 “О принудительном или обязательном труде” (1930 г.) и № 105 “Об упразднении принудительного труда” (1957 г.), ратифицированные Россией (как правопреемницей СССР).

Положение о запрете принудительного труда закреплено в Конституции РФ (ст. 37).

3. Дефиниции принудительного труда, применяемые в российском законодательстве, во многом базируются на аналогичных, содержащихся в международно-правовых актах.

Так, под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). Конвенция МОТ № 29 уточняет, что под этим термином понимается не только работа, но и служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.

В соответствии с российским трудовым законодательством для квалификации труда в качестве принудительного достаточно лишь угрозы применения наказания.

4. В части 2 комментируемой статьи приведен конкретный перечень случаев, когда труд должен считаться принудительным. К этим случаям относится труд:

а) в целях поддержания трудовой дисциплины;

б) качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в) качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

г) качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

д) качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

5. Часть 3 ст. 4 ТК РФ расширяет этот перечень (по сравнению с позициями, закрепленными в международно-правовых актах).

В соответствии с ней к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, хотя в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в т. ч. в связи:

а) с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

б) возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6. Ситуация с невыплатой заработной платы – видимо, сугубо российская ситуация. Международно-правовое регулирование даже не предполагает возможности “безвозмездного” труда в рамках трудовых отношений, основанных на законе и договоре.

В случаях несвоевременной выплаты заработной платы работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. Исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой. При этом работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы (см. п. 57 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

7. Часть 4 комментируемой статьи содержит перечень видов работ, которые не включаются в понятие принудительного труда, и, соответственно, работник (или гражданин) не вправе отказаться от их выполнения.

Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья фиксирует иерархию нормативно-правовых источников трудового права, распределяя их по ее "этажам",

выстраивая соподчиненность трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2. Следует отметить, что вслед за Конституцией РФ идут конституционные законы, а уж затем – Кодекс, находящийся на вершине трудового законодательства РФ.

Весьма важным является положение, закрепляющее приоритет ТК РФ перед иными федеральными законами и законами субъектов РФ. В случае противоречий между Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Кодекс. Это важная юридическая гарантия направлена на противодействие попыткам скрыто "протащить" мимо Кодекса и "легализовать" какие-либо нормы, не соответствующие принципам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Кодексу, то этот закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

3. В части 9 комментируемой статьи сделано важное уточнение, касающееся актов, принимаемых субъектами РФ. В прежней редакции ТК РФ законы субъектов РФ (как и все иные нормативные акты, принимаемые на этом уровне) обладали меньшей юридической силой, нежели указы Президента РФ и другие подзаконные нормативные акты, включая постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

Теперь законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить лишь ТК РФ и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ, как и прежде, не должны противоречить Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

4. Формально низшую ступень в иерархии нормативных правовых источников трудового права занимают коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Следует, однако, иметь в виду, что именно на этом уровне (плюс трудовые договоры) сегодня практически регулируется не менее 60% всех вопросов в сфере наемного труда, что повышает уровень требований к этим актам на предмет их соответствия трудовому законодательству (см. ст. 8 ТК РФ и комментарий к ней).

5. В данный перечень нормативных правовых источников не включены акты бывшего Союза ССР, которые действуют на территории РФ

в соответствии со ст. 423 ТК РФ, поскольку аналогичных российских актов попросту нет (например, Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, размеры установленных для этих районов коэффициентов к заработной плате).

Кроме того, заключенные СССР действующие международные договоры, в отношении которых Российская Федерация продолжает осуществлять международные права и обязательства СССР в качестве государства – продолжателя Союза ССР, также являются частью правовой системы РФ (п. 2 постановления Пленума ВС РФ от 10.10.2003 № 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации").

6. Следует иметь в виду, что в данную систему нормативно-правовых источников трудового права входят и международно-правовые акты, хотя они непосредственно и не названы в комментируемой статье.

Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72 Конституции РФ).

Общеюридические аспекты разграничения компетенции РФ и ее субъектов по вопросам, отнесенным к их совместному ведению, определены Федеральным законом от 06.10.1999 № 184-ФЗ “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” (в ред. от 12.07.2006).

2. Термин “совместное ведение” означает возможность разработки и принятия законов и иных актов по определенному Конституцией РФ кругу вопросов самостоятельно – как Российской Федерацией, так и ее субъектами.

При этом должна соблюдаться иерархия этих актов, основанная на приоритете Конституции РФ и федеральных законов. В трудовом праве эти вопросы регулируются ст. 5 ТК РФ (см. комментарий к ней).

В то же время, учитывая широкий круг вопросов, отнесенных к предмету трудового права, и большой объем норм, регулирующих эти вопросы, ст. 6 ТК РФ уточняет общеконституционные принципы разграничений полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. В комментируемой статье определен исчерпывающий перечень полномочий, отнесенных к компетенции исключительно Российской Федерации в лице федеральных органов законодательной и исполнительной власти. Эти вопросы, как правило, либо носят принципиальный характер, либо определяют уровень гарантий для участников трудовых и иных связанных с ними отношений (в т. ч. в сфере ответственности), который не имеют права изменять субъекты РФ, либо отражают дифференциацию в регулировании отдельных аспектов труда, требующую одновременно единого подхода.

Такой подход обеспечивает единство правового регулирования важнейших проблем в области правового регулирования в государстве в целом.

4. Новой редакцией в ч. 1 ст. 6 внесены некоторые уточнения. Так, относя к компетенции РФ основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, законодатель уточнил, что в них включается определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Скорректирована формулировка п. 9 ч. 1 ст. 6 ТК РФ, который относит к компетенции РФ систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

5. Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти.

Тем самым компетенция субъектов РФ сформирована по “остаточному принципу”.

В то же время в случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта РФ по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом РФ.

В случае противоречия между актами, принятыми на федеральном и региональном уровнях, либо снижения уровня трудовых прав и гарантий работников по сравнению с установленным на федеральном уровне применяется Кодекс или иной федеральный закон, нормативный акт другого уровня.

6. Субъекты РФ вправе устанавливать более высокий уровень трудовых прав и гарантий для субъектов трудовых отношений, работающих на территории данного субъекта РФ, однако они могут делать это только за счет бюджета соответствующего субъекта РФ (ч. 2 комментируемой статьи).

Статья 7. Утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

(далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

КОММЕНТАРИЙ

1. Несмотря на то что в системе трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты названы последними, практика свидетельствует о том, что большая часть вопросов, возникающих в рамках правового регулирования отношений, связанных с применением наемного труда, решается на уровне отдельно взятого работодателя.

В условиях процесса определенной децентрализации в регулировании отношений в сфере труда другого варианта и быть не может. Сегодня государство не имеет ни прав, ни возможностей вмешиваться в детали этого регулирования. Его задача – определить принципиальные подходы к регулированию этой группы общественных отношений, установить минимум гарантий для участников трудовых отношений, обеспечить эффективный надзор и контроль за соблюдением централизованно установленных правил, обеспечить защиту законных прав и интересов сторон трудовых отношений. Все остальные

аспекты этих отношений стороны либо устанавливают в договорном порядке, либо путем разработки и принятия локальных нормативных актов и актов правоприменения. Безусловно, все решения, принимаемые на локальном уровне, не должны противоречить нормам права, принятым на вышестоящем уровне, и ущемлять права и законные интересы работников.

2. Кодекс отмечает, что локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями принимают все работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

3. Круг вопросов, для решения которых работодатель вправе (или обязан) принимать локальные нормативные акты, может быть определен как в законодательстве, так и в учредительных документах, регулирующих деятельность конкретных работодателей.

Некоторые виды локальных нормативных актов жизненно необходимы для реализации хозяйственных функций работодателя (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения об оплате труда и премировании работников и т. д.), некоторые принимаются работодателем в зависимости от обстоятельств.

4. Какие-то акты работодатель принимает самостоятельно, какие-то – с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Чаще всего речь идет о необходимости учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иногда в ТК РФ упоминается представительный орган работников. Это означает, что если, например, в организации (у работодателя) по какой-либо причине нет профсоюзов, но есть иной орган, представляющий интересы работников, то решение об учете его мнения по вопросам, отнесенным Кодексом к числу тех, по которым необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, принимает работодатель.

В одних случаях учет такого мнения прямо предусмотрен законодательством, в других работодатель вправе сам решить этот вопрос положительно или отрицательно. Коллективным договором, соглашениями также может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

5. В настоящее время ТК РФ предусматривает достаточно широкий круг вопросов, решаемых на уровне локальных нормативных

актов, при принятии которых необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

К ним, в частности, относятся:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников (в этих случаях работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ);

б) отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ;

в) привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

г) регулирование вопросов, связанных с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

д) определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);

е) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

ж) порядок и условия предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);

з) утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

и) определение конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

к) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

л) установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);

м) утверждение порядка применения вахтового метода (ст. 297 ТК РФ);

н) увеличение в исключительных случаях на отдельных объектах продолжительности вахты (ст. 299 ТК РФ);

о) утверждение графика работы на вахте (ст. 301 ТК РФ);

п) установление надбавок за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ);

р) установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 325 ТК РФ);

с) установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 326 ТК РФ).

6. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов регулируется ст. 372 ТК РФ (см. комментарий к ней).

7. Некоторые вопросы, связанные с охраной труда, могут решаться работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (например, разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)).

8. Ряд вопросов решается с учетом мнения представительного органа работников.

Это может быть как выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, так и иной представительный орган работников.

В таком порядке решаются, в частности, следующие вопросы:

а) установление порядка проведения аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);

б) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

в) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

г) утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

д) определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

е) принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

ж) утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);

з) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ).

9. В любом случае нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Работодатели не должны бояться формализации трудовых отношений. Как раз наоборот, именно разумная формализация позволяет сторонам трудовых отношений четко понять, чего одна сторона хочет от другой и что она от нее может ожидать.

Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

КОММЕНТАРИЙ

1. Правовое регулирование общественных отношений в сфере труда характеризуется наличием публично-правовых и частноправовых начал. Характерной чертой последних является договорный способ установления прав и обязанностей сторон. Традиционными формами реализации этого способа являются коллективные договоры и соглашения, а также трудовые договоры. Каждому из них посвящены специальные нормы Кодекса (см. комментарии к гл. 7, 10–13 ТК РФ).

2. Коллективные договоры и соглашения (наряду с локальными нормативными актами) относятся к “иным” правовым нормам, содержащим нормы трудового права. Отличие их от трудового

законодательства и подзаконных правовых актов, принимаемых органами власти РФ и ее субъектов, а также локальных нормативных актов заключается в порядке их принятия – он предполагает именно договорный характер (некоторые специалисты называют коллективные договоры и соглашения “нормативными договорами”, “актами саморегулирования”).

Коллективные договоры и соглашения – это, безусловно, и источник трудового права, и форма социального партнерства (см. ст. 27 ТК РФ и комментарий к ней), поэтому их заключению предшествуют коллективные переговоры. При этом сторонам необходимо руководствоваться принципами социального партнерства (см. ст. 24 ТК РФ и комментарий к ней).

3. Законодатель вполне обоснованно включил в ст. 9 ТК РФ и трудовой договор, роль и значение которого в правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений объективно возрастает. В современных условиях, видимо, трудовой договор можно признать в определенной степени источником трудового права.

4. Комментируемая статья устанавливает и рамки регулирования, в которых могут функционировать коллективные договоры, соглашения и трудовые договоры. Исходя из сквозного принципа трудового права – неухудшение положения работника на каждом “этаже” иерархии его источников по сравнению с “этажом” вышестоящим, законодатель зафиксировал в данной статье весьма важное положение. В коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут быть включены нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (в прежней редакции было: “не могут применяться”).

Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. По своей сути ст. 10 ТК РФ воспроизводит положения п. 4 ст. 15 Конституции РФ.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы РФ (об общепризнанных принципах международного права в сфере труда см. комментарий к ст. 2 ТК РФ).

Данная норма Конституции является базовой, она воспроизводится практически во всех кодифицированных актах основных отраслей права российской правовой системы.

2. Определенная конкретизация этих важнейших конституционных положений содержится в Федеральном законе от 15.07.1995 № 101-ФЗ “О международных договорах Российской Федерации”.

Под международным договором РФ следует понимать международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (например, конвенция, пакт, соглашение и т. п.) (см. п. “а” ст. 2 данного Закона).

Международные договоры РФ могут заключаться от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства РФ (межправительственные договоры) и от имени федеральных органов исполнительной власти (межведомственные договоры) (см. ст. 3 Закона).

3. В практической деятельности следует учитывать также постановление Пленума ВС РФ от 10.10.2003 № 5 “О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации”.

4. В Конституции РФ закреплен принцип приоритета международно-правовых норм перед нормами национального законодательства. Аналогичный принцип фиксируется и в отраслевых законах. Эта новая для правовой системы России ситуация предполагает знание

и умение применять международно-правовые нормы российскими судами, органами государственной власти и управления.

5. Кроме того, Конституция РФ (ч. 3 ст. 46) закрепляет право каждого гражданина в соответствии с международными договорами РФ обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. Теперь это не просто теоретическое положение. Так, в результате присоединения Российской Федерации к Факультативному протоколу Международного пакта о политических и гражданских правах (1966 г.), который содержит механизм защиты прав человека Комитетом по правам человека, граждане могут использовать и эту возможность. Практическая реализация этой конституционной нормы в перспективе может привести к нестандартным для сегодняшней правовой системы ситуациям.

6. Вступление в 1996 г. России в Совет Европы дает российским гражданам дополнительные гарантии для защиты своих прав и налагает на государственные органы дополнительные обязанности по соблюдению прав человека (в т. ч. и в сфере трудовых отношений).

7. Практическая реализация общепризнанных принципов и норм международного права в области правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений происходит в рамках международно-правового регулирования труда.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств.

8. По содержанию международно-правовые акты можно классифицировать следующим образом:

– акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
– акты, относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;
– акты, регулирующие условия труда;
– акты по безопасности и гигиене труда;

– акты, регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
– акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;
– акты, регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

9. “Проникновение” норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является Россия, и, во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами.

Первое направление связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных Наций, Международной организации труда, европейского регионального объединения государств Совета Европы, Содружества Независимых Государств; второе – с совместной нормотворческой практикой двух или нескольких конкретных государств, заинтересованных в обоюдном или региональном урегулировании вопросов трудового законодательства.

10. Это, в свою очередь, приводит к изменению сложившихся стереотипов в формировании российской правовой системы и в применении правовых норм. Во-первых, становится возможным и необходимым прямое (непосредственное) применение международных норм в случае их ратификации Российской Федерацией. Во-вторых, происходит включение международно-правовых норм в российское законодательство, в структуру конкретных законов. В-третьих, имеет место реализация положений, закрепленных в международно-правовых нормах, через принятие соответствующих актов российской правовой системы и через правоприменительную практику.

11. Источниками международно-правового регулирования труда являются правовые акты различного уровня, в той или иной степени регулирующие вопросы отношений в сфере труда, принятые различными международными организациями. Эти акты распространяют свое действие на страны, их подписавшие и (или) признающие.

12. Принципиальное значение среди этих актов имеют акты ООН. Это, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Эти акты отличаются по юридической силе.

13. Всеобщая декларация прав человека принята и провозглашена резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г. Она не имеет обязательного характера. Это в большей мере программный, политический документ, однако именно он заложил краеугольный камень в международную защиту прав и свобод человека.

Во Всеобщей декларации прав человека выделен и сформулирован пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав человека:

– право на труд;
– право на свободный выбор работы;
– право на защиту от безработицы;
– право на справедливые и благоприятные условия труда;
– право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
– право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;
– право создавать профессиональные союзы и вступать в профессиональные союзы для защиты своих интересов;
– право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

14. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. По своей юридической природе это многосторонний международный договор (конвенция), ратифицированный огромным большинством государств – членов ООН, в т. ч. и СССР. Он обязателен для России как правопреемницы СССР.

15. Среди других актов, принятых на уровне ООН, можно отметить Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.).

16. Специализированным учреждением ООН является Международная организация труда (МОТ). Цель деятельности МОТ указана в преамбуле к ее Уставу. Она должна способствовать установлению всеобщего и прочного мира на основе содействия и развития социальной справедливости. В соответствии с этой идеей определены основные задачи, стоящие перед организацией, выработана программа действий с целью реализации идеи социальной справедливости.

Деятельность МОТ многообразна, но традиционно в основе задач МОТ лежали нормотворческая деятельность и сотрудничество с государствами-членами, а также с организациями предпринимателей и трудящихся.

17. Одним из важнейших документов, принятых МОТ и регламентирующих ее деятельность, является Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.). В ней, в частности, сформулированы четыре основных принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств – членов МОТ независимо от ратификации ими конвенций. К ним относятся:

– свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
– упразднение всех форм принудительного труда;
– действенное запрещение детского труда;
– недопущение дискриминации в области труда и занятий.

В качестве приложения к Декларации утвержден механизм ее реализации.

18. Акты, принятые МОТ, являются одним из главных источников международно-правового регулирования труда. К настоящему времени МОТ принято более 180 конвенций и более 190 рекомендаций, касающихся самых различных аспектов труда.

Факт ратификации конвенции налагает на государство ряд обязательств. Во-первых, оно обязано принять законодательные или иные акты, гарантирующие проведение ее в жизнь. Во-вторых (и это является особо сдерживающим фактором), регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции.

В то же время государство обязано информировать МОТ по запросам ее Административного совета о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы.

Рекомендация также содержит международно-правовые нормы, но в отличие от конвенции она не требует ратификации и рассчитана на добровольное ее применение в национальном законодательстве государства – члена МОТ. Она является источником информации и моделью для совершенствования национального законодательства. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм.

Довольно сложный механизм принятия конвенций и рекомендаций является гарантией от принятия поспешных решений. В то же

время на государства – членов МОТ налагаются серьезные обязанности по отчетности перед этой организацией, что, по-видимому, не вызывает большого энтузиазма в деле взятия на себя подобных обязательств (особенно эта позиция заметна по отношению к ратификации конвенций).

19. Российская Федерация ратифицировала 58 конвенций, из них действующих – 51; 50 конвенций были ратифицированы еще СССР и в отношении них на РФ распространяется правопреемство; 8 были ратифицированы уже самой РФ.

В 1973 г. вместо семи конвенций, регулировавших вопросы возраста приема на работу (№ 10, 15, 58, 59, 60, 112, 123), была принята одна обобщающая – № 138 “О минимальном возрасте для приема на работу”.

20. Государственным служащим, реализующим функции государства, участникам трудовых отношений полезно знать, какие конкретно конвенции МОТ ратифицированы РФ, чтобы учитывать их положения в своей деятельности.

На настоящее время в этот перечень входят:

Конвенция № 11 “О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве” (1921 г.).

Конвенция № 13 “Об использовании свинцовых белил в малярном деле” (1921 г.).

Конвенция № 14 “О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях” (1921 г.).

Конвенция № 16 “Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов” (1921 г.).

Конвенция № 23 “О репатриации моряков” (1926 г.).

Конвенция № 27 “Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах” (1929 г.).

Конвенция № 29 “Относительно принудительного или обязательного труда” (1930 г.).

Конвенция № 32 “О защите от несчастных случаев работников, занятых на погрузке или разгрузке судов” (1932 г.).

Конвенция № 45 “О применении труда женщин на подземных работах в шахтах” (1935 г.).

Конвенция № 47 “О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю” (1935 г.).

Конвенция № 52 “О ежегодных оплачиваемых отпусках” (1936 г.).

Конвенция № 69 “О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации” (1946 г.).

Конвенция № 73 “О медицинском освидетельствовании моряков” (1946 г.).

Конвенция № 77 “О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности” (1946 г.).

Конвенция № 78 “О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах” (1946 г.).

Конвенция № 79 “О ночном труде детей и подростков на непромышленных работах” (1946 г.).

Конвенция № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.) (вместе с Протоколом 1995 г. к данной Конвенции).

Конвенция № 87 “О свободе ассоциации и защите права на организацию” (1948 г.).

Конвенция № 90 “О ночном труде подростков в промышленности” (пересмотрена в 1948 г.).

Конвенция № 92 “О помещениях для экипажа на борту судов” (пересмотрена в 1949 г.).

Конвенция № 95 “Об охране заработной платы” (1949 г.).

Конвенция № 98 “О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров” (1949 г.).

Конвенция № 100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности” (1951 г.).

Конвенция № 103 “Об охране материнства” (пересмотрена в 1952 г.).

Конвенция № 105 “Об упразднении принудительного труда” (1957 г.).

Конвенция № 106 “О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях” (1957 г.).

Конвенция № 108 “О национальном удостоверении личности моряков” (1958 г.).

Конвенция № 111 “О дискриминации в области труда и занятий” (1958 г.).

Конвенция № 113 “О медицинском осмотре рыбаков” (1959 г.).

Конвенция № 115 “О защите работников от ионизирующей радиации” (1960 г.).

Конвенция № 116 “О частичном пересмотре конвенций” (1961 г.).

Конвенция № 119 “О снабжении машин защитными приспособлениями” (1963 г.).

Конвенция № 120 “О гигиене в торговле и учреждениях” (1964 г.).

Конвенция № 122 “О политике в области занятости” (1964 г.).

Конвенция № 124 “О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках” (1965 г.).

Конвенция № 126 “О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов” (1966 г.).

Конвенция № 133 “О помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения)” (1970 г.).

Конвенция № 134 “О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков” (1970 г.).

Конвенция № 138 “О минимальном возрасте для приема на работу” (1973 г.).

Конвенция № 142 “О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов” (1975 г.).

Конвенция № 147 “О минимальных нормах на торговых судах” (1976 г.).

Конвенция № 148 “О защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах” (1977 г.).

Конвенция № 149 “О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала” (1977 г.).

Конвенция № 150 “О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация” (1978 г.).

Конвенция № 155 “О безопасности и гигиене труда и производственной среде” (1981 г.).

Конвенция № 156 “О работниках с семейными обязанностями” (“О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями”) (1981 г.).

Конвенция № 159 “О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов” (1983 г.).

Конвенция № 160 “О статистике труда” (1985 г.).

Конвенция № 162 “Об охране труда при использовании асбеста” (1986 г.).

Конвенция № 179 “О найме и трудоустройстве моряков” (1996 г.)

Конвенция № 182 “О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда” (1999 г.).

21. Перспективы ратификации РФ других конвенций МОТ обозначены в Генеральном соглашении между общероссийскими объ-

единениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 годы. от 29.12.2004, устанавливающем общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне в 2005–2007 гг. и совместные действия Сторон по их реализации.

В пункте 7.8 этого документа отмечено, что стороны считают необходимым:

а) рассмотреть в РТК вопросы, связанные с ратификацией Российской Федерацией конвенций МОТ;

б) провести с участием специалистов МОТ комплексное исследование с целью выработки согласованного плана ратификации РФ конвенций МОТ и необходимых для этого мер по совершенствованию законодательства РФ и практики его применения.

В перечень конвенций, планируемых к ратификации, включены:

Конвенция № 42 “О возмещении работникам в случае профессиональных заболеваний” (пересмотрена в 1934 г.).

Конвенция № 97 “О работниках-мигрантах” (пересмотрена в 1949 г.).

Конвенция № 102 “О минимальных нормах социального обеспечения” (1952 г.).

Конвенция № 117 “Об основных целях и нормах социальной политики” (1962 г.).

Конвенция № 131 “Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран” (1970 г.).

Конвенция № 140 “Об оплачиваемых учебных отпусках” (1974 г.).

Конвенция № 143 “О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения” (1975 г.).

Конвенция № 154 “О содействии коллективным переговорам” (1981 г.).

Конвенция № 157 “Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения” (1982 г.).

Конвенция № 158 “О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя” (1982 г.).

Конвенция № 166 “О репатриации моряков” (1987 г.).

Конвенция № 168 “О содействии занятости и защите от безработицы” (1988 г.).

Конвенция № 173 “О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя” (1992 г.).

Конвенция № 174 “О предотвращении крупных промышленных аварий” (1993 г.).

Конвенция № 175 “О работе на условиях неполного рабочего времени” (1994 г.).

Конвенция № 178 “Об инспекции условий труда и быта моряков” (1996 г.).

Конвенция № 184 “О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве” (2001 г.).

22. Нормативные положения в сфере труда принимаются и другими международными организациями. Так, в Европе источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Советом Европы (СЕ) и Европейским союзом (ЕС).

23. В число этих документов входит Европейская социальная хартия, принятая в 1961 г. и пересмотренная в 1996 г. (вступила в силу в 1999 г.). Хартия практически фиксирует универсальные права человека в социальной и экономической сферах, которые закреплены в документах ООН и МОТ, учитывая при этом в определенной степени региональную специфику. Постановлением Правительства РФ от 12.04.2000 № 333 Россия одобрила предложения о подписании данного документа, однако Европейская социальная хартия нашей страной пока еще не ратифицирована.

Рано или поздно для России встанет вопрос о ратификации этого документа и нужно быть готовым к приведению нашего трудового законодательства в полной мере к международно-правовым стандартам.

24. Российская Федерация как государство – член СНГ является участницей многосторонних соглашений, некоторые из них включают регулирование трудовых отношений, прав человека и гражданина в трудовой и социальной сферах. Примером таких документов является, в частности, Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, заключенное в Москве 15 апреля 1994 г.

25. Российская Федерация является также участницей многих двусторонних межгосударственных соглашений по регулированию вопросов в сфере трудовых и социальных отношений. Так, например, заключено Соглашение о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации и Беларуси, работающих за пределами границ своих государств.

Примером двусторонних документов могут быть два парафированных соглашения: Соглашение между правительством Российской

Федерации и правительством Федеративной Республики Германии о занятости работников российских предприятий в рамках выполнения договоров подряда и Соглашение между правительством Российской Федерации и правительством Федеративной Республики Германии о занятости лиц, работающих по найму, с целью повышения их профессиональных и языковых знаний (Соглашение о занятости гостевых работников), утв. постановлением Правительства РФ от 23.10.1992 № 819.

Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

другие лица, если это установлено федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья изложена в новой редакции. Так, в ч. 1 данной статьи еще раз обозначена сфера действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Прежде всего, это трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

И трудовое законодательство, и иные акты, содержащие нормы трудового права, могут применяться к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, в тех случаях, когда это предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

2. Положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в сфере правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений с работниками обязаны руководствоваться все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

3. Часть 4 ст. 11 ТК РФ содержит принципиальное положение о том, что трудовое законодательство имеет приоритет перед гражданским в отношениях, связанных с применением наемного труда работников.

Если суд установил, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям следует применять положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

4. В связи с этим весьма важным являются вопросы, связанные с отграничением трудового права от права гражданского (в тех случаях, когда речь идет о гражданско-правовых договорах, связанных с применением труда).

Разграничение трудового и гражданского права сегодня приобретает особую актуальность – оно выходит за пределы чисто теоретических конструкций и имеет весьма важные практические аспекты – прежде всего потому, что от вопроса определения отрасли законодательства, регулирующего отношения, связанные с трудом, зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта. Это разграничение позволяет уточнить сферу действия трудового и гражданского права, а следовательно, и предмет каждой из этих отраслей.

5. При разграничении этих отраслей права следует иметь в виду, что предмет гражданского права составляют две группы отношений: во-первых, имущественные отношения, возникающие по поводу имущества – материальных благ, имеющих экономическую форму товара; во-вторых, личные неимущественные отношения, связанные или не связанные с имущественными.

Предметом же трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Предметом трудовых отношений выступает процесс труда, живой труд; предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, – овеществленный труд, продукт труда (его результат).

Риск и ответственность – два ключевых слова, характеризующих рыночную экономику. Но в рыночной экономике реально трудятся люди, имеющие различный правовой статус. Наемные работники готовы выполнять ту или иную трудовую функцию, работая в нормальных условиях, получая за свой труд достойную заработную плату, но при этом не беря на себя риск предпринимательской деятельности и не неся ответственности за ее результаты. Это удел собственников и иных участников предпринимательской деятельности.

Предпринимательство имеет своей главной целью извлечение прибыли (дохода) от участия в различных отношениях, так или иначе связанных с использованием имущества. Данный вид деятельности

характеризуется полной самостоятельностью участников, по своему усмотрению (своей волей) определяющих характер и содержание своего участия в ней и одновременно несущих риск от последствий этих решений. Этим предпринимательство отличается от трудовой деятельности, содержание которой определяет работодатель, несущий обычно и основной имущественный риск, связанный с ее результатами.

6. Гражданский кодекс РФ определяет основные начала гражданского законодательства, которое основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений, неприкосновенности собственности, свободы договора, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела, необходимости беспрепятственного осуществления гражданских прав, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты (ст. 1 ГК РФ).

В статье 2 ГК РФ определены отношения, регулируемые гражданским законодательством. Оно определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности (интеллектуальной собственности), регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников.

Целями же трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основные его задачи – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК РФ).

7. В ряде случаев гражданин может реализовать свое право на труд, например, в рамках гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т. п.), однако при этом его правовое положение будет существенно отличаться от правового положения в рамках трудовых отношений.

8. Это становится ясным при сравнении позиций, составляющих содержание этих договоров, входящих в предмет разных отраслей законодательства:

а) характер выполняемой работы. Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (п. 1 ст. 702 ГК РФ).

Работа может быть выполнена с использованием материала подрядчика или заказчика, риск (до приемки работы), как правило, лежит на подрядчике, оплата может производиться по окончании работ или поэтапно, подрядчик несет ответственность за надлежащее качество работы и т. д.

Договоры такого типа применяются, как правило, при выполнении конкретных (чаще всего, разовых) работ в отличие от трудового договора, когда работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью. Естественно, правовой статус подрядчика (если он является физическим лицом), также реализующего свое право на труд, будет отличаться от статуса наемного работника;

б) вопросы свободы сторон при заключении договора. При заключении гражданско-правовых договоров эта свобода практически абсолютна (при условии ненарушения интересов государства и третьих лиц). При заключении трудового договора эта свобода ограничена рамками законодательства (в соответствии со ст. 8, 9, 50, 57, 74 ТК РФ условия нормативных актов и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и не подлежат применению);

в) предоставление отпусков, выходных дней и т. д. Время отдыха лиц, работающих по трудовым договорам, порядок его предоставления гарантированы законодательством. При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, не оговариваются;

г) социальное обеспечение в период работы (пособие по временной нетрудоспособности и т. п.). Для лиц, работающих по трудовым договорам, социальное обеспечение гарантируется законодательством. Теоретически вопросы социального обеспечения могут быть предметом гражданско-правовых договоров, однако, как правило, они не оговариваются;

д) пенсионное обеспечение. Для лиц, работающих по трудовым договорам, оно гарантируется законодательством. При назначении пенсий учитываются взносы, внесенные в пенсионный фонд, однако, как правило, сумма назначенной пенсии (ввиду невысокого ее размера) от этого не увеличивается. Лица, легально работающие по

гражданско-правовым договорам, также вправе рассчитывать на получение государственной пенсии;

е) обязанности работодателя по выплатам во внебюджетные фонды. Гражданско-правовые договоры представляют интерес для работодателя (в широком смысле слова – того, кто "дает работу"), т. к. в ряде случаев позволяют сэкономить на этих взносах по сравнению с выплатами, производимыми в отношении наемных работников, работающих по трудовым договорам (в части, подлежащей зачислению в Фонд социального страхования РФ);

ж) ответственность работника. Ответственность лиц, работающих по трудовым договорам, предусмотрена институтом трудового права как материальная ответственность, при этом она, как правило, ограничена и "привязана" к размеру среднего заработка. При заключении гражданско-правовых договоров ответственность наступает по правилам гражданско-правовой ответственности (с возможностью обращения на личное имущество).

9. По общему правилу для участников трудовых отношений не имеет значения факт гражданства. Этот аспект статуса личности может иметь значение на стадии, предшествующей возникновению трудовых отношений (на решение этих задач направлены, в частности, правовые нормы, регламентирующие вопросы правового положения иностранных граждан, миграции, привлечения иностранной рабочей силы). Это, безусловно, сказывается на виде трудового договора (заключается он на неопределенный срок или является срочным). Но когда трудовой договор заключен и работник начинает выполнять предусмотренную им трудовую функцию, гражданство работника не играет никакой роли. Более того, в Кодексе неоднократно говорится о запрете дискриминации в трудовых отношениях.

Не имеет значения для правового регулирования трудовых отношений принадлежность тех или иных организаций иностранному капиталу. Если на них работают российские граждане, иностранные граждане, лица без гражданства и т. д. – эти работники находятся под защитой российского трудового права.

10. Комментируемая статья отражает и некоторые особенности метода трудового права. Одной из особенностей метода трудового права является сочетание в нем единства и дифференциации правового регулирования. Большинство трудоспособного населения страны попадает в сферу трудовых отношений, при этом существуют отличия между разными категориями работников. Особенности правового регулирования отдельных категорий работников зависят от их индивидуальных особенностей (пол, возраст, состояние здоровья и т. п.), от местности и климатических условий, в которых применяется труд данных работников, от тяжести или опасности условий труда и т. д.

11. На практике мы имеем дело с двумя группами норм. С одной стороны, имеются нормы общего характера, закрепляющие принципиальные положения для всех работников без исключения, обеспечивающие единство регулирования в данной сфере. С другой стороны, существуют (и должны существовать впредь!) нормы, учитывающие особенности труда различных категорий работников.

Единство регулирования выражается в установлении на государственном уровне определенных общих правовых норм, распространяющихся на всех работников независимо ни от каких различий.

Дифференциация отражает специфику правового регулирования труда определенных категорий работников с учетом их особенностей, обусловленных как объективными факторами (т. е. не зависящими от свойств личности), так и субъективными (зависящими от личности работника).

12. К объективным факторам можно отнести отрасль национальной экономики, организационно-правовую форму деятельности работодателя, природно-климатические условия, вид или характер работы, занимаемую должность (например, руководитель организации), условия и характер труда и т. п.

Как правило, с обстоятельствами, входящими в эту группу, связано предоставление различных льгот и преимуществ в оплате труда, социальном страховании, регулировании рабочего времени и времени отдыха. Дифференциация правового регулирования представляет собой способ как-то компенсировать тяжелый, вредный характер работы, нередко связанный с опасностью для жизни. Она может быть связана с повышенным нервным напряжением, с повышенной ответственностью за принимаемые в процессе труда решения и т. п. В то же время в законах и иных нормативных актах могут быть установлены особые требования к уровню трудовой дисциплины, охране труда и технике безопасности.

В такой большой стране, как Россия, имеются существенные различия в климатических условиях, поэтому необходимость привлечения рабочей силы в районы с неблагоприятными условиями также находит свое отражение в дифференциации правового регулирования.

Определенные особенности в регулировании возникают в связи со сроком, в течение которого продолжаются трудовые отношения (сезонные, временные работы, труд совместителей).

13. К субъективным факторам, влияющим на дифференциацию правового регулирования труда, относятся возраст, пол, состояние здоровья. Так, для несовершеннолетних работников установлены некоторые специфические условия приема на работу (медосмотр, введение квотирования на рабочие места), оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Нормы трудового права учитывают специфику женского организма, в т. ч. обусловленную исполнением функций материнства. В связи с этим имеются специальные перечни работ, на которых запрещено использование женского труда; в период беременности, кормления детей и достижения ими определенного возраста женщинам предоставляются определенные льготы (в основном в сфере рабочего времени и времени отдыха).

Определенные льготы установлены в законодательстве и для инвалидов.

14. В рамках дифференциации могут быть установлены достаточно существенные различия в правовом регулировании труда между разными категориями работников и даже между конкретными работниками, но, как правило, дифференциация предполагает установление условий более льготных по сравнению с общими, определенными в рамках единства правового регулирования. Дифференциация не должна приводить к дискриминации работников в трудовых отношениях.

15. На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе (прежде всего это Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ “О системе государственной службы Российской Федерации” и Закон № 79-ФЗ).

В частности, ст. 73 Закона № 79-ФЗ предусматривает, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным Законом.

16. Часть 8 комментируемой статьи Кодекса определяет круг лиц, на которых трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются (если в установленном

ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей).

К ним относятся:

а) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

б) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

в) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

г) другие лица, если это установлено федеральным законом.

Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

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

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

истечением срока действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

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

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

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

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

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

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

истечением срока действия;

отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

КОММЕНТАРИЙ

1. В данной статье определены конкретные правила действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, начиная от их принятия и кончая прекращением их действия.

В статье учтены положения Федерального закона от 14.06.1994 № 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" и Указа Президента РФ от 23.05.1996 № 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти".

2. Так, датой принятия федерального закона считается день принятия его Государственной Думой в окончательной редакции. Федеральные конституционные законы и федеральные законы вступают в силу по истечении 10 дней после их официального опубликования, если ими самими не определен иной порядок вступления законов в силу. Иной порядок обычно характерен для крупных кодификационных актов, на изучение которых правоприменительной практике требуется определенное время.

Например, Федеральный закон № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" был принят Государственной Думой 16 июня 2006 г., а вступает в силу через 90 дней после официального опубликования (он был опубликован в СЗ РФ 3 июля 2006 г.).

3. Акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, вступают в силу по истечении семи дней, прошедших со дня их официального опубликования. Такие же правила действуют и в отношении актов Правительства РФ, которыми затрагиваются права, свободы и обязанности человека и гражданина.

Официальным опубликованием федерального конституционного закона или федерального закона считается первая публикация его полного текста в таких изданиях, как "Парламентская газета", "Российская газета" и "Собрание законодательства Российской Федерации".

4. Часть 2 ст. 12 ТК РФ определяет правила прекращения действия закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, либо отдельных их положений.

5. Также комментируемой статьей закрепляется общее правило об отсутствии обратной силы у закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, и уточняются некоторые нюансы.

6. Новая редакция ст. 12 ТК РФ (ч. 6–8) впервые в трудовом праве устанавливает аналогичные правила действия во времени коллективного договора, соглашения и локальных нормативных актов.

Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья определяет механизм действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве.

Реализация ее положений предполагает использование "географического" (или административно-территориального) принципа, распространяя действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в зависимости от уровня принявшего их органа власти.

2. Следует иметь в виду, что государственной территорией РФ считается пространство, в пределах которого она осуществляет свою верховную власть (суверенитет). В состав территории России входят суша, недра, внутренние воды и территориальное море, воздушное пространство над ними.

Трудовая деятельность может осуществляться и на объектах, расположенных вне пределов государственной территории (например, воздушные, морские, речные суда, космические корабли, станции и другие космические объекты, искусственные острова и сооружения в море, на его дне, в Антарктике, помещения дипломатических и консульских представительств России за рубежом).

3. Как правило, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, распространяются только на территорию того субъекта РФ, в котором они приняты.

В то же время возможна ситуация, при которой работник, заключивший трудовой договор в одном субъекте РФ, трудится по заданию работодателя в другом субъекте. В таком случае регулирование его трудовых отношений должно осуществляться законами и нормативными правовыми актами, действующими по месту нахождения работодателя, обязанного соблюдать местные законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Исключение из этого правила составляет то федеральное законодательство, которое распространяется на конкретный регион страны. Оно фактически действует по месту приложения труда конкретного работника. Например, законодательство о гарантиях и льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, должно применяться ко всем работникам, занятым в таких местностях,

безотносительно к тому, где с ними был заключен трудовой договор и где находится работодатель, направивший их на работу в данный регион.

4. Важной для практического применения новеллой является новая редакция ч. 4 комментируемой статьи, в соответствии с которой принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Статья 14. Исчисление сроков

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

КОММЕНТАРИЙ

1. Необходимость правовой регламентации порядка исчисления сроков связана с тем, что в ряде случаев они влияют на динамику развития трудовых отношений и могут выступать в качестве юридических фактов, имеющих принципиальное значение при реализации прав и обязанностей сторон трудовых отношений, при рассмотрении трудовых споров.

2. Исчисление сроков дифференцируется в зависимости от стадии развития трудового правоотношения.

Если речь идет о возникновении трудовых прав и обязанностей, то течение сроков начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения этих прав и обязанностей.

Наоборот, если речь идет о прекращении трудовых прав и обязанностей, то течение сроков начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

3. Части 3 и 4 комментируемой статьи определяют технические аспекты определения сроков, исчисляемых годами, месяцами или неделями, а также правила, касающиеся включения в эти сроки нерабочих дней, переноса окончания срока, приходящегося на нерабочий день.

Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 15. Трудовые отношения

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

Статья определяет понятие трудовых отношений, отграничивая их от отношений гражданско-правового характера.

В отличие от выполнения работ в рамках гражданско-правового характера, позволяющих не устанавливать правила внутреннего трудового распорядка, определение трудовой функции подразумевает выполнение работником определенной работы, обусловленной трудовым договором, с соблюдением внутреннего трудового распорядка работодателя.

В отличие от предыдущей редакции, в статье дается более конкретное определение трудовой функции, подразумевающее выполнение работником за плату работы по определенной специальности в соответствии со штатным расписанием с указанием конкретной поручаемой работы работнику.

Данная поправка исключает возможность работодателю поручать работнику работу (трудовую функцию), не обусловленную трудовым договором.

Определение трудовых отношений, изложенное в данной статье, предусматривает признак возмездности – обязанность работодателя выплатить вознаграждение в форме заработной платы работнику за

затраченный труд. В рамках гражданского законодательства индивидуальный труд, который также носит возмездный характер, оплачивается за конечный результат деятельности (выполнение услуги, производство товара и т. д.).

К особенностям трудового отношения необходимо отнести обеспечение работнику условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом обеспечение условий труда при выполнении работ в рамках гражданско-правового характера осуществляется самостоятельно.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора;

абзац седьмой утратил силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья закрепляет правовые основания возникновения трудовых отношений.

Часть 1 статьи устанавливает положение возникновения трудовых отношений на основании заключенного соглашения между работодателем и работником (см. комментарий к ст. 15 ТК РФ).

На основании трудового договора стороны определяют основные и дополнительные условия труда работника с учетом интересов работодателя.

Основные положения трудового договора связаны с конституционными нормами.

Помимо вознаграждения за труд, ст. 37 Конституции РФ предусматривает правило о том, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Все перечисленные конституционные обязательства являются существенными условиями трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Часть 2 статьи предусматривает и другие факты возникновения трудовых отношений, которые были вызваны необходимостью их закрепления в связи с имеющими место прецедентами у правоприменителей.

Комментируемая статья указывает и на такие правовые основания, как направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты. Направление на работу предусмотрено для отдельных категорий граждан, испытывающих сложности с трудоустройством.

Так, в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов путем проведения специальных мероприятий, способствующих их конкурентоспособности на рынке труда. В частности, названный Закон устанавливает для всех организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 100 человек, квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее 2 и не более 4%.

Часть 3 статьи определяет положение возникновения трудовых отношений между работником и работодателем на основании фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор оформлен надлежащим образом или нет.

Статья 17. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья конкретизирует положения ст. 16 Кодекса. Трудовые отношения могут возникнуть в результате избрания на должность, но при соблюдении условий, установленных ст. 15 ТК РФ, т. е. при наличии трудового договора, который является основанием возникновения трудовых отношений, и если избрание на должность предполагает выполнение определенной трудовой функции.

Определение трудовой функции, при наличии которой предусматривается избрание на должность, позволит регламентировать основание введения избрания на должность. К таким функциям относятся управление организацией, выполнение в организации особо ответственной функции, связанной с обязательным доверием определенной группы людей.

Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья конкретизирует одно из оснований возникновения трудовых отношений, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.

Замещение должностей по конкурсу предусмотрено трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

2. Комментируемая статья рассматривает случаи, когда вступлению в трудовое отношение предшествует избрание по конкурсу. Таким образом, устанавливается ограничение на заключение трудового договора в случае неизбрания на должность.

Если работник не был избран по конкурсу, с ним невозможно заключить трудовой договор. В случае если трудовой договор был заключен с работником при отсутствии конкурса, предусмотренного законодательством или иным нормативным правовым актом, уставом,

(положением), заключение трудового договора является неправомерным.

3. Можно привести некоторые нормативные правовые акты, предусматривающие возникновение трудового отношения в результате избрания на должность.

Так, в соответствии с п. 3 постановления Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 “О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий” назначение на должность для руководителей федерального государственного унитарного предприятия осуществляется на конкурсной основе.

Замещение вакантной должности на конкурсной основе также предусмотрено Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112 “О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации” для государственной гражданской службы.

Гражданин, изъявивший желание принять участие в конкурсе на замещение вакантной должности государственного гражданского служащего, должен представить в государственный орган следующие формы документов:

а) личное заявление;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету, форма которой утверждается Правительством РФ, с приложением фотографии;

в) копию паспорта или заменяющего его документа;

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

– копию трудовой книжки, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;
– копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина – о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению.

Для проведения конкурса образуется постоянно действующая конкурсная комиссия, состав и регламент которой утверждается правовым актом государственного органа.

В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя, представители кадрового и юридического подразделения органа, а также подразделения, в котором проводится конкурс на замещение должности государственной гражданской службы.

Замещение должностей на конкурсной основе может быть предусмотрено уставом (положением) конкретной организации.

В данном случае перечень должностей, подлежащих замещению на конкурсной основе, и порядок проведения конкурса (работы конкурсной комиссии) утверждаются работодателем.

Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья конкретизирует положения ст. 16 ТК РФ и регулирует случаи возникновения трудовых отношений на основании двух составляющих: акта о назначении на должность или утверждения в должности и трудового договора.

В первую очередь, это относится к государственным служащим высшей категории.

В соответствии со ст. 128 Конституции РФ “Судьи Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации назначаются Советом Федерации по представлению Президента Российской Федерации”.

Судьи других судов назначаются на должность Президентом РФ в порядке, установленном федеральным законом.

Так, Федеральным законом от 26.06.1992 № 3132-1 “О статусе судей в Российской Федерации” установлен порядок наделения судей полномочиями, согласно которому судьи других федеральных судов общей юрисдикции и арбитражных судов назначаются Президентом РФ по представлению председателя ВС РФ и соответственно председателя ВАС РФ.

Назначение кандидатов на должности судей производится только при наличии положительного заключения соответствующей квалификационной коллегии судей.

Подтверждение (акт) назначения на должность требуется и в иных случаях, предусмотренных законодательством и не относящихся к сфере деятельности государственной службы.

В соответствии со ст. 55 ГК РФ руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, – также лица, не достигшие указанного возраста.

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

Для целей настоящего Кодекса работодателями – физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

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

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

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

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

В случаях, предусмотренных частями восьмой – десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей – казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

В соответствии с комментируемой статьей сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

В части 2 данной статьи нормами ТК РФ установлено, что работником может быть только физическое лицо.

Для того чтобы вступить в трудовые отношения с работодателем и стать работником, гражданин должен обладать трудовой правоспособностью, которая наступает по достижении 16 лет. Однако в некоторых случаях, установленных ТК РФ, допускается прием на работу лиц, достигших возраста 15 лет, или учащихся, достигших четырнадцатилетнего возраста, а также заключение трудового договора с детьми до 14 лет для участия в создании или исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, цирках и т. п. (ст. 63 ТК РФ).

Для поступления на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, подземные работы, а также на работу, связанную с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей и требующую заключения договора о полной материальной ответственности, гражданин должен достичь восемнадцатилетнего возраста (ст. 244, 265 ТК РФ). Такое же требование предъявляется к лицам, работающим в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами (ст. 265 ТК РФ).

С момента вступления в трудовые отношения с работодателем гражданин становится работником и приобретает права и обязанности, связанные с осуществлением трудовой деятельности. Основные права в сфере труда закреплены ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 ТК РФ. Они дополняются некоторыми правами и обязанностями, предусмотренными другими законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Коллективные договоры и соглашения предусматривают установление дополнительных льгот для работников (ст. 41, 45, 46 ТК РФ).

В части 4 комментируемой статьи определяется нормативное положение, что работодателем может быть физическое либо юридическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работником и использует его труд в своих интересах.

Трудовым кодексом РФ в ч. 5 комментируемой статьи дается понятие работодателя – физического лица, вступившего с работником в трудовые отношения в целях осуществления указанной деятельности.

Во-первых, работодателями признаются физические лица, которые зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Кроме того, работодателями признаются частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, а также иные лица, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. И те и другие вступают с работником в трудовые отношения в целях осуществления указанной деятельности. Этой категории работодателей ТК РФ дано краткое определение – индивидуальные предприниматели.

Физические лица, которые вступили в трудовые отношения с работником в целях осуществления указанной деятельности, но осуществляют указанную деятельность в нарушение требований федеральных законов, а именно без государственной регистрации и (или) лицензирования, также не освобождаются от исполнения обязанностей работодателей – индивидуальных предпринимателей, установленных ТК РФ.

Во-вторых, физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица или принимает на работу домработницу, гувернантку, секретаря, помощника, садовника и т. п., т. е. использует чужой труд в личных целях: для обслуживания своего домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой или научной деятельности. Данная категория работодателей определяется ТК РФ как “физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями”.

Часть 6 комментируемой статьи закрепляет положение, согласно которому права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем (особенности правового положения работодателя – физического лица

определены ст. 303–309 ТК РФ); органами управления юридического лица или организации, а также уполномоченными ими лицами в порядке, установленном действующим законодательством.

Например, в государственных и муниципальных предприятиях органом управления является их руководитель. Он назначается собственником (либо уполномоченным собственником органом) и только ему подотчетен. Права и обязанности руководителя как органа управления определены как трудовым, так и гражданским законодательством. Права и обязанности работодателя в негосударственных организациях осуществляют его исполнительные органы управления. В акционерных обществах руководство всей текущей деятельностью общества осуществляется исполнительным органом общества (директором, генеральным директором, а также правлением или дирекцией).

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ. Одновременно на работодателя могут быть возложены дополнительные обязанности в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором с работником. Однако дополнительных прав в соответствии с коллективным договором или соглашением работодатель не приобретает.

Часть 7 статьи устанавливает возраст, по достижении которого гражданин может выступать в роли работодателя.

Работодателем могут быть физические лица, достигшие возраста 18 лет, при наличии у них гражданской дееспособности в полном объеме. Кроме того, работодателем могут быть и физические лица, не достигшие возраста 18 лет, но со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, которые имеют самостоятельный доход и достигли восемнадцатилетнего возраста, но ограничены решением суда в дееспособности, также могут заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, при условии письменного согласия их попечителей.

Часть 10 статьи определяет нормативное положение, согласно которому несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, при наличии у них собственных заработка, стипендии или иных доходов, могут заключать трудовые договоры с работниками, но с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей). Из этой категории исключаются несовершеннолетние, приобретшие гражданскую дееспособность в полном объеме.

Частью 11 комментируемой статьей устанавливается дополнительная ответственность законных представителей несовершеннолетних (родителей, опекунов, попечителей), которые являются работодателями, по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, в частности, по выплате заработной платы.

Частью 12 статьи установлена дополнительная ответственность собственника (учредителя) учреждений, казенных предприятий.

Такая ответственность предусмотрена для учреждений, финансирование которых полностью или частично осуществляется собственником (учредителем), а также для работодателей – казенных предприятий. Она должна регламентироваться федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

КОММЕНТАРИЙ

1. В статье законодательно закреплены основные права и обязанности работников в сфере трудового права.

Права и обязанности работников неразрывно взаимосвязаны между собой.

Часть 1 комментируемой статьи в числе основных прав работников закрепляет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

В трудовом договоре реализуется конституционное положение о свободе труда, о праве каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, т. е. по конкретной трудовой функции. Это является важной гарантией, трудовая функция может быть изменена лишь по согласию сторон.

Он имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, а также право на здоровые и безопасные условия труда. Трудовой кодекс РФ предоставляет работнику ряд гарантий, которые закреплены в гл. 36.

К основным правам работника относится и право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Максимальным размером заработная плата не ограничивается. Заработная плата работникам организаций, финансируемых из бюджета, устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, работникам негосударственных организаций – соглашениями, коллективными и трудовыми договорами. При всех условиях получаемое вознаграждение не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной государством на всей территории РФ.

Государство гарантирует минимальный размер оплаты труда федеральным законом.

К числу основных прав работника относится право на отпуск, закрепленное в ст. 37 Конституции РФ.

Конституцией РФ провозглашено право работников на отдых, т. е. на обладание свободным временем для восстановления работоспособности, удовлетворения семейных, культурных и иных социальных потребностей (ст. 37).

В Трудовом кодексе РФ этому посвящен разд. V. Работникам предоставляется время, свободное от выполнения трудовых обязанностей, – перерывы для отдыха и питания, междусменные перерывы, выходные и нерабочие праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику предоставлено право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Это право гарантирует работнику возможность осознанного выбора рода деятельности и профессии с учетом существующих профессиональных рисков.

При поступлении на работу работодатель должен информировать работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ). Информация должна быть полной, достоверной и изложенной в доступной для работника форме.

Важное значение имеет право работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку работников. Основные положения содержатся в разд. IX ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации работников. Между работником и работодателем может заключаться специальный договор, который предусматривает профессиональную подготовку (переподготовку) работника, обучение его новым профессиям и специальностям.

В числе основных прав работника – право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. Данное право закреплено в Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Каждый достигший возраста четырнадцати лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность имеет право вступить в профсоюз.

В комментируемой статье говорится о праве на участие в управлении организацией. Участие в управлении организацией является одной из форм социального партнерства, оно осуществляется, как правило, представительными органами работников. Трудовой кодекс РФ устанавливает различные формы участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ).

К числу основных прав работников относятся: право ведения коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; право защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом; право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Первостепенное значение для защиты трудовых прав имеет судебная защита. Рассмотрение трудовых дел осуществляется мировыми судьями. В порядке эксперимента создаются специализированные суды – трудовые суды.

Для восстановления нарушенных прав осуществляется государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде,

который осуществляют федеральная инспекция труда, специальные уполномоченные органы – федеральные надзоры, контролирующие соблюдение правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, а также федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный контроль.

Защита трудовых прав работников осуществляется также профсоюзами, которые создают для этой цели правовые и технические инспекции труда. Профсоюзные инспекции труда обладают полномочиями, позволяющими им эффективно осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370–378 ТК РФ).

Право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в т. ч. право на забастовку закреплено в ст. 37 Конституции РФ. Трудовой кодекс РФ содержит специальные главы, которые регулируют общий для всех порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров (гл. 60, 61 ТК РФ).

Участвовать в коллективных переговорах и составлении протокола разногласий или выдвигать требования работодателю могут представительные органы работников (ст. 398, 399 ТК РФ). Они вправе начать процедуру разрешения коллективного трудового спора. Представительные органы работников участвуют в проведении примирительных процедур (ст. 401–404 ТК РФ), возглавляют забастовку (ст. 411 ТК РФ), принимают решение о прекращении забастовки. Каждый работник решает лишь вопрос о своем участии в забастовке.

В комментируемой статье наряду с другими правами работника указывается право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, федеральными законами. Вместе с этим в ст. 22 ТК РФ предусматривается обязанность работодателя возместить вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

В связи с введением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обязанность работодателя заключается в другом – он должен в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховые взносы, исполнять решение страховщика

о страховых выплатах, выполнять иные обязанности, установленные соответствующим законом о данном виде обязательного социального страхования. Что касается обязанности по возмещению указанного вреда, то она возлагается не на работодателя, а на страховщика, каковым является ФСС России (ст. 17, 18 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях", ст. 184 ТК РФ).

Возмещение морального вреда, в т. ч. в случаях повреждения здоровья работника или его смерти вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, осуществляется работодателем за счет его собственных средств (ст. 237 ТК РФ).

Работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Обязательное социальное страхование – это принудительное социальное страхование. Такому страхованию подлежит каждый работник, выполняющий работу по трудовому договору, независимо от его желания.

Его страхует работодатель, это его обязанность, установленная волей государства. Конкретно обязательное социальное страхование выражается в уплате соответствующих страховых взносов и получении в соответствии с установленными правилами соответствующих видов обеспечения или в обслуживании за счет средств обязательного социального страхования.

Если уплата страховых взносов носит обязательный, принудительный характер, то получение обеспечения или обслуживание за счет обязательного социального страхования зависят от усмотрения работника. Он может, например, обратиться за назначением полагающейся ему пенсии, а может и воздержаться от этого.

Обязательному социальному страхованию подлежат все граждане, работающие по трудовому договору, без какого-либо исключения.

Существуют три вида обязательного социального страхования, которым соответствуют три фонда, где аккумулируются средства социального страхования. Это ФСС России (фонд пособий и некоторых других видов обеспечения и обслуживания главным образом работающих), ПФР и ФФОМС. Все эти фонды организационно обособлены и предоставляют гражданам различные виды обеспечения и обслуживания. Объединяет их общий метод образования средств – взимание страховых взносов в обязательном порядке в размерах, установленных законом (размеры страховых взносов различны, не всегда совпадают и правила формирования фондов). Все эти фонды централизованные, их средства являются федеральной собственностью.

Понятие "обязательное социальное страхование" охватывает все три вида и соответственно фонда социального страхования.

2. В части 2 комментируемой статьи законодательно закреплены основные обязанности работника.

К их числу относятся: добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; соблюдение трудовой дисциплины и др.

Сформулированные в комментируемой статье трудовые обязанности работников конкретизированы в правилах внутреннего трудового распорядка, а также в трудовом договоре.

Невыполнение обязанностей, возложенных на работника трудовым законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором, может повлечь за собой применение как дисциплинарной, так и материальной ответственности по действующему законодательству.

Одна из основных обязанностей работника – это обеспечение сохранности имущества работодателя, в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества. В статье 238 ТК РФ установлена материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Поскольку трудовой договор является двусторонним соглашением, то ТК РФ закрепляет основные права и обязанности не только работника, но и работодателя.

В части 1 комментируемой статьи сформулированы семь групп прав работодателя.

Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрен общий порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 65–74, 81–82 ТК РФ).

К числу основных прав работодателя относится право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. Так, работодатель имеет право выступать инициатором коллективных переговоров. В этом случае представитель работников обязан вступить в переговоры в семидневный срок. Широкие права у работодателя и на стадии заключения коллективного договора, т. к. он подписывается обеими сторонами. Эти права работодателя получили свое развитие в гл. VI, VII ТК РФ.

Работодатель имеет право требовать от работников добросовестного исполнения ими своих трудовых обязанностей, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка, бережного отношения к имуществу работодателя, в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества.

Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а нарушителей трудовой дисциплины привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности.

Одно из важных прав работодателя (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Они являются обязательными для работников организации (например, правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании и др.).

Локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников, а в случаях, указанных в коллективном договоре, – по согласованию с представительным органом работников (ст. 8, 372 ТК РФ).

К основным правам работодателя относится право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. У него имеется широкий спектр прав: ведение коллективных переговоров по поводу подготовки и реализации законов и иных нормативных правовых актов; осуществление контроля за ходом выполнения коллективных договоров и соглашений, осуществления содействия разрешению коллективных трудовых споров и др.

2. Часть 2 комментируемой статьи закрепляет за работодателем комплекс обязанностей.

Он обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы,

наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Важно указать также и на то, что работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

Кроме того, для исполнения работниками своих трудовых обязанностей работодатель должен обеспечивать их необходимыми бытовыми предметами.

Он также обязан обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Эта обязанность выполняется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, организации охраны труда на предприятии (в организации), создания службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда, предоставления работникам предусмотренных законодательством гарантий, проведения конкретных мероприятий по аттестации рабочих мест, улучшению условий труда, обучению работников безопасным приемам работы и т. п.

Обязанность работодателя по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей, установлена для организации эффективного производственного процесса и создания работнику благоприятных условий труда.

Только при создании необходимых условий для выполнения трудовой функции работодатель вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

Перечень инструментов, средств, документов, информации и т. п., необходимых для выполнения работы по определенной специальности, профессии, должности, может быть конкретизирован в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Работодатель должен обеспечивать и бытовые (в т. ч. гигиенические) нужды работников, связанные с выполнением ими своих трудовых обязанностей, в частности организацию питания работников.

Следует отметить, что работодатель должен обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Закрепление такой обязанности обеспечивает прежде всего создание справедливой системы оплаты труда. Этот принцип соответствует международным стандартам в области заработной платы.

Работодатель обязан выплачивать работникам заработную плату в установленные ТК РФ, коллективными договорами, правилами внутреннего распорядка и трудовым договором сроки.

Обязанности работодателя, связанные с осуществлением социального партнерства, в частности по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ, предоставлению полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением, раскрываются в разд. II ТК РФ и соответствуют правам работников и их представительных органов (ст. 2, 21, 36–40, 47–48 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 234–237 ТК РФ).

В комментируемой статье указывается, что работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами. Работодатель является страхователем, а страхователь – это организация любой организационно-правовой формы, а также граждане, обязанные в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования уплачивать страховые взносы (обязательные платежи).

Об обеспечении работника за счет средств обязательного социального страхования см. ст. 21, 183, 184, 255–257 ТК РФ и комментарии к ним.

Перечень основных прав и обязанностей работодателя, закрепленных в данной статье не является исчерпывающим. Работодатель обязан исполнять также иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда

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

Часть вторая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. Социальное партнерство в сфере труда – это особая область социально-трудовых отношений, направленная на согласование интересов работников, работодателей и органов власти путем взаимных консультаций; коллективных переговоров, участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (о формах участия см. в комментарии к ст. 27 ТК РФ).

Социальное партнерство является сложной, многоуровневой системой, включающей федеральный, региональный, межрегиональный, отраслевой, территориальный и локальный уровни (об уровнях социального партнерства см. в комментарии к ст. 26 ТК РФ). Взаимо-

действие сторон осуществляется посредством трехсторонних и двухсторонних органов социального партнерства (об органах социального партнерства см. в комментарии к ст. 35 ТК РФ).

Посредством коллективных договоров и соглашений, заключаемых сторонами социального партнерства, происходит фактическое регулирование социально-трудовых отношений, охватывающее вопросы оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости и социальной защиты и др. Особое значение эти соглашения имеют в современных условиях, в период социальных реформ, потому что в них содержатся дополнительные меры социальной защиты и социально-трудовые гарантии работников и членов их семей, установленные сторонами социального партнерства сверх законодательного минимума.

Таким образом, законодатель определил социальному партнерству решающую роль в системе трудового права. Учитывая то, что социальное партнерство – это, по сути, умение и искусство договариваться, находить компромисс, добиваться взаимоприемлемых решений, можно утверждать, что уровень развития социального партнерства является показателем зрелости не только самих социально-трудовых отношений, но и всего гражданского общества в целом.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья устанавливает принципиальные основы взаимодействия социальных партнеров (работников и работодателей).

1. Фундаментальным принципом социального партнерства является равноправие сторон, которое обеспечивается, прежде всего, гарантиями независимости организаций трудящихся и работодателей. Основополагающая Конвенция МОТ № 98 “О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров”, вступившая в силу 18.07.1951, гарантирует трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

Не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, лицами, представляющими работодателя, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления и политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных законодательством (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

2. Социальное партнерство основывается на заинтересованности сторон в сотрудничестве, уважении интересов и учете мнений представителей работников и работодателей. Очевидно, что без этого осуществление социального партнерства невозможно.

3. Одним из принципов социального партнерства является содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства. Содействие государства проявляется как в закреплении на законодательном уровне основных правил взаимодействия сторон, предоставлении гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, установлении ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения, так и непосредственно в самом участии в органах социального партнерства в качестве третьей стороны (см. комментарий к ст. 35 ТК РФ).

Государство также содействует развитию социального партнерства путем обязательного учета мнения сторон социального партнерства при принятии нормативных правовых актов и социальных программ федерального, регионального и муниципального уровня (см. комментарий к ст. 35^1 ТК РФ).

4. В ходе коллективных переговоров и консультаций стороны обязаны соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные

правовые акты, содержащие нормы трудового права. Это требование относится не только к процедуре совершения тех или иных действий, но и к содержанию коллективно-договорных актов. Например, локальные нормативные акты должны приниматься в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением, коллективным договором (см. комментарий к ст. 8 ТК РФ), коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (см. комментарий к ст. 9 ТК РФ).

В ходе коллективных переговоров необходимо соблюдать также положения нормативных правовых актов, определяющие компетенцию работодателя (см. комментарий к ст. 41 ТК РФ).

5. Полномочность представителей сторон является необходимым условием функционирования механизма социального партнерства. Представители сторон должны быть наделены полномочиями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны (см. комментарии к ст. 30, 31, 33, 34 ТК РФ).

Полномочность представителей сторон обеспечивает возможность ведения переговоров действительно от имени стороны работодателей и работников, с учетом их интересов.

6. Свобода выбора вопросов для обсуждения и свобода дискуссии при заключении коллективно-договорных актов, проведении консультаций необходимы для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов. Этот принцип основан на международных нормах. В частности, Конвенция МОТ № 98 закрепляет принцип добровольности переговоров, что предполагает создание возможности свободно и самостоятельно прийти к соглашению, в т. ч. определить круг обсуждаемых вопросов и содержание коллективного договора, соглашения.

7. Добровольность принятия на себя обязательств по коллективному договору или соглашению, по ведению коллективных переговоров, консультаций и т. п. является существенным принципом социального партнерства. Именно этот принцип лежит в основе механизма распространения действия соглашений, предполагая возможность мотивированного отказа от присоединения к соглашению работодателей, не участвовавших в соглашении (см. также комментарий к ст. 48 ТК РФ).

Международная организация труда также подчеркивает, что процедура ведения коллективных переговоров на добровольной основе исключительно важна и должна всемерно поощряться и поддерживаться.

8. Принцип реальности обязательств является логичным в силу того, что следующими основными принципами социального партнерства являются “обязательность”, “контроль” и “ответственность”. Сторонам следует включать в коллективный договор или соглашение только те обязательства, которые могут быть реально исполнены. Следует отметить, что смысл этой нормы не столько в том, чтобы “не брать на себя лишнего”, сколько в стремлении к реализации намеченных планов. Необходимо помнить очевидную истину: гарантии и обязательства по коллективному договору или соглашению в конечном итоге зарабатываются упорным трудом всех его участников, и именно в таком “совместном зарабатывании” достигается тот уровень социально-трудовых прав и материального благополучия, который планируется сторонами в ходе коллективных переговоров и взаимных консультаций. В этом – созидающая роль социального партнерства.

Принцип реальности обязательств напрямую связан с экономическими возможностями работодателя обеспечить достигнутые договоренности без негативного воздействия на существование и развитие предприятия, отрасли.

9. Принцип обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений основан на характере коллективного договора и соглашения как правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения. Исполнение данного принципа обеспечивается установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (см. комментарии к ч. 1 ст. 40, ч. 1 ст. 45, ст. 55 ТК РФ).

10. Осуществление контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений – один из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнерства. При надлежащей организации контрольной деятельности обеспечиваются наличие и постоянное обновление оперативной информации о ходе развития взаимоотношений между представителями работников и работодателей, о соблюдении трудовых прав работников. Так, например, по сложившейся практике, в соответствии с п. 7.4 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 годы от 29.12.2004, федераль-

ным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, проводится мониторинг и обобщение опыта заключенных соглашений на всех уровнях социального партнерства. Информация по данному вопросу ежегодно направляется в РТК.

11. Принцип ответственности сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора, соглашения следует из принципа обязательности выполнения этого договора, соглашения и обеспечивает реализацию указанного принципа (см. комментарий к ст. 55 ТК РФ). Статьей 5.31 КоАП РФ за нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению предусмотрено наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ.

Статья 25. Стороны социального партнерства

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

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

КОММЕНТАРИЙ

1. Норма комментируемой статьи основывается на логике ст. 20 ТК РФ, в соответствии с которой сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, и ст. 23 ТК РФ, в соответствии с которой социальное партнерство направлено на согласование интересов двух сторон – работников и работодателей.

2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления могут являться стороной социального партнерства в первую очередь при условии представления интересов работодателей (см. комментарий к ст. 34 ТК РФ), а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Например, на федеральном уровне постановлением Правительства РФ от 10.08.2005 № 500 “О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне” федеральным органам исполнительной власти предоставлено право представлять интересы своих

подведомственных учреждений, в которых государственные органы выступают в качестве работодателей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства также в случаях, когда они являются третьей стороной, а именно в трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений (см. комментарий к ст. 35 ТК РФ).

Представительство сторон социального партнерства приводится в гл. 4 ТК РФ.

Статья 26. Уровни социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется на:

федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья структурирует уровни социального партнерства, подразделяя их на федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный.

2. В зависимости от уровня определяется содержание социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в целом в Российской Федерации. Взаимодействие сторон осуществляется на трехсторонней основе в рамках РТК (см. комментарий к ст. 35 ТК РФ). Основополагающим документом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне, является Трудовой кодекс Российской Федерации и Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими

объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 годы от 29.12.2004.

На межрегиональном уровне осуществляется социальное партнерство в двух и более субъектах РФ. Данная норма была введена новой редакцией Кодекса, исходя из административного деления РФ, предполагающего наличие федеральных округов. Кроме того, учитывалась практика осуществления социального партнерства на уровне двух регионов.

На региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Федерации. Взаимодействие сторон осуществляется также на трехсторонней основе в рамках региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

На отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). Взаимоотношения сторон на отраслевом (межотраслевом) уровне носят двусторонний характер и выражаются в заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, устанавливающего основы регулирования труда в конкретной отрасли (отраслях). Социальное партнерство на уровне отрасли (отраслей) может охватывать как всю территорию Российской Федерации, так и территорию субъекта РФ или муниципального образования. На I полугодие 2006 г. зарегистрировано 56 отраслевых (межотраслевых) соглашений федерального уровня.

На территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.

На локальном уровне устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда в конкретных организациях. Взаимоотношения сторон носят двусторонний характер: на локальном уровне заключаются коллективные договоры, определяющие конкретные обязательства в сфере труда, действие которых ограничено рамками соответствующей организации.

3. По данным Минздравсоцразвития России, на начало 2006 г. на региональном уровне действовало 6,7 тыс. соглашений, из них: 80 региональных (трехсторонние соглашения между администрациями регионов, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей), 3687 отраслевых соглашений, заключенных на региональном и территориальном уровнях, 1287 территориальных и 1699 иных соглашений.

В организациях всех форм собственности действовало 207 тыс. коллективных договоров, которыми охвачено 27,3 млн человек, что составило 62% от общей численности работников, занятых в реальном секторе экономики.

Статья 27. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

КОММЕНТАРИЙ

Социальное партнерство как система взаимоотношений между работодателем (работодателями) и работниками осуществляется в различных формах, основные из которых перечислены в комментируемой статье.

1. Основной и наиболее распространенной формой социального партнерства является проведение коллективных переговоров, результатом которых является заключение коллективных договоров, соглашений (см. комментарии к гл. 6 ТК РФ).

2. Не менее значимо проведение консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в т. ч. обеспечения гарантий трудовых прав работников. Консультации могут проводиться как в процессе реализации обязательств социального партнерства, так и в рамках процедуры осуществления контроля за выполнением коллективного договора, соглашений. Кроме того, проведение взаимных консультаций возможно в процессе учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом (см. комментарии к ст. 372, 373 ТК РФ).

Консультации могут проводиться как путем прямого взаимодействия сторон социального партнерства, так и при участии специально созданных органов социального партнерства.

Основания и порядок проведения консультаций определяются сторонами социального партнерства самостоятельно.

3. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах – один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ). Участие работников, их представителей в управлении организацией осуществляется в формах, предусмотренных Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором, локальным нормативным актом организации (см. комментарии к гл. 8 ТК РФ).

4. К формам социального партнерства относится также участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Разрешение трудовых споров Кодекс допускает в случаях, когда речь идет об индивидуальных трудовых спорах и работник из возможных вариантов порядка их разрешения выбирает обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС), создаваемую в организации по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателей. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации (см. также комментарии к гл. 60 ТК РФ).

В формировании КТС на паритетных началах проявляются принципы социального партнерства.

Формы социального партнерства не исчерпываются перечнем, содержащимся в комментируемой статье. Стороны социального партнерства по соглашению между собой могут избрать и иные способы взаимодействия, не запрещенные законом.

Новая редакция комментируемой статьи расширила сферу участия представителей работников и работодателей при разрешении трудовых споров, исключив ссылку только на “досудебный порядок разрешения трудовых споров” (см. комментарии к гл. 61 ТК РФ).

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических

средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

Норма комментируемой статьи основывается на положениях ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина, в т. ч. и в сфере труда, могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Следовательно, с учетом специфики деятельности некоторых органов государственного управления, предусмотренных в комментируемой статье, могут быть установлены законодательные ограничения. Это объясняется, прежде всего, особым статусом работников, реализующих свое право на труд в данных организациях. Особенности применения норм о социальном партнерстве к этим категориям работников устанавливаются федеральными законами. Данные ограничения не противоречат международным нормам.

В соответствии с Законом № 79-ФЗ гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или служебным распорядком государственного органа и который не может быть менее трех календарных дней. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска федеральным гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, устанавливаются Правительством РФ, а гражданским служащим субъектов РФ – нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Кроме того, ст. 70 указанного Закона предусмотрено создание комиссий государственного органа по служебным спорам, которая образуется решением представителя нанимателя из равного числа представителей выборного профсоюзного органа данного государственного органа и представителя нанимателя. Служебный спор рассматривается комиссией по служебным спорам в случае, если гражданский служащий самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя.

Глава 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Статья 29. Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

КОММЕНТАРИЙ

1. Представителями работников в социальном партнерстве чаще всего являются профессиональные союзы и их объединения.

Определение профессионального союза (профсоюза) закреплено в Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (ст. 2).

Данный Закон закрепляет и развивает конституционное положение о праве на объединение в профсоюзы; определяет правовую основу их деятельности; фиксирует порядок и принципы их регистрации в качестве юридических лиц; закрепляет основные права профсоюзов (в т. ч. право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров);

закрепляет гарантии деятельности профсоюзов, предусматривает возможность судебной защиты деятельности профсоюзов, меры ответственности за нарушение этих прав, а также ответственность самих профсоюзов.

Кроме профессиональных союзов и их объединений представлять интересы работников может первичная профсоюзная организация, а также иные представители, избранные работниками.

Профсоюзные организации и профсоюзы действуют через свои органы.

Согласно Закону о профсоюзах это органы, образованные в соответствии с уставом профсоюза или объединения (ассоциации) профсоюзов, а также в соответствии с положением о первичной профсоюзной организации (ст. 3).

2. Часть 2 комментируемой статьи конкретизирует представительство работников на локальном уровне. Интересы работников в отношениях социального партнерства могут представлять первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Определение первичной профсоюзной организации дано в ст. 3 Закона № 10-ФЗ. Первичная профсоюзная организация не обладает полной организационной самостоятельностью, а является структурной единицей профсоюза.

Согласно Конвенции МОТ № 87 “О свободе ассоциации и защите права на организацию” (1948 г.) государство должно признавать право трудящихся и работодателей без какого бы то ни было различия создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения их уставам. Соответствующие организации самостоятельно вырабатывают свои уставы и административные регламенты, свободно выбирают своих представителей, организовывают свою деятельность. Государственные органы обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Именно работники, объединяющиеся в профсоюз, решают вопрос о юридической личности профорганизации, создаваемой для представительства их интересов перед работодателем.

3. Профсоюз, профорганизации могут осуществлять свою деятельность, не приобретая прав юридического лица (ст. 8 Закона). Профорганизации, которые не являются юридическими лицами, также вправе представлять интересы своих членов в сфере трудовых и иных

непосредственно связанных с ними отношений, в т. ч. и в отношениях социального партнерства.

4. В случае, когда первичная профсоюзная организация не создана или не объединяет большинства работников, в соответствии со ст. 31 ТК РФ могут быть избраны иные представители. Хотя профсоюзы являются типичной формой представительства интересов работников, работники имеют право выбора при решении вопроса о том, кому именно они доверяют представлять свои интересы в сфере трудовых отношений.

В то же время разнообразие форм представительства интересов работников возможно лишь в рамках отдельно взятой организации (работодателя). На более высоком уровне – на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях – при проведении коллективных переговоров о заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных споров по этим вопросам, осуществлении контроля в этой сфере, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений такое право предоставляется лишь профессиональным союзам, их территориальным организациям, объединениям профсоюзов (региональным, межрегиональным, общероссийским). Объединения работников, которые не являются профорганизациями, не вправе участвовать в отношениях социального партнерства на данных уровнях.

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

КОММЕНТАРИЙ

1. Профсоюз представляет собой добровольное общественное объединение граждан, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”). Первичные профсоюзные организации и их органы в социальном партнерстве на локальном уровне представляют и защищают права и интересы своих членов.

2. Само вступление работника в профсоюз означает, что работник уполномочил соответствующий профсоюз на представительство своих интересов в рамках социально-партнерских отношений с работодателем.

Профсоюзы могут представлять и защищать права и интересы всех работников данного работодателя вне зависимости от членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, но только в случаях и порядке, установленном Кодексом.

3. Работники, которые не являются членами профсоюза, вправе уполномочить профсоюз на представительство своих прав и интересов во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений на уровне организации. На других уровнях это невозможно. Наделение полномочиями на представительство в отношениях социального партнерства осуществляется на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Статья 31. Иные представители работников

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

КОММЕНТАРИЙ

1. Иные (не являющиеся профсоюзными) представители работников могут быть избраны работниками в двух случаях: если работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Соответствующий представитель избирается тайным голосованием из числа работников организации на общем собрании (конференции) работников.

Кроме того, при наличии профорганизации, не объединяющей более половины работников, иной представитель может и не выбираться, а представлять интересы работников общее собрание (конференция) вправе поручить существующей профорганизации.

Избирая своих представителей, общее собрание (конференция) вправе наделить полномочиями на представительство конкретное лицо или сформировать представительный орган.

2. Кодекс не предъявляет требований к юридической личности "иного представителя". Полномочия иного представителя работников ограничиваются сферой взаимодействия работников и работодателя в рамках отношений социального партнерства. Избрание работниками иного представителя не препятствует осуществлению профсоюзными организациями своих полномочий по представительству и защите прав и интересов работников.

Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

КОММЕНТАРИЙ

1. Обязанность работодателя по содействию деятельности представителей работников предусмотрена в ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Также ст. 377 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, предусматриваются не только трудовым законодательством, но и могут включаться в коллективные договоры, соглашения.

Конвенция МОТ № 135 "О защите прав представителей трудящихся" (1971 г.) (ч. 1 ст. 2) предусматривает, что представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия (ч. 3 той же статьи).

Коллективные договоры, соглашения любого уровня, как правило, конкретизируют применительно к условиям организации, отрасли, территории соответствующие обязанности работодателя или предусматривают иные способы создания условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.

2. Для определения условий, обеспечивающих деятельность непрофсоюзных представителей работников, необходимо учесть Рекомендацию МОТ № 143 "О представителях трудящихся" (1971 г.), характеризующую возможности, которые должны предоставляться представителям трудящихся. В частности, для быстрого и эффективного выполнения функций представительства рекомендуется предоставлять представителям работников свободное от работы время с сохранением заработка, обеспечить для них доступ ко всем рабочим местам (в тех случаях, когда такой доступ необходим для выполнения функций по представительству), к руководителю организации и к должностным лицам, уполномоченным принимать решения. Представителям работников должна предоставляться необходимая для их деятельности информация, возможность вывешивать в помещениях и на территории организации объявления для работников, распространять среди работников информационные бюллетени, брошюры, публикации и другие документы.

Статья 33. Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работода-

тель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

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

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи определяет представителей работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателями в организации. Представителями работодателя в названных отношениях являются руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

В статье определяется правовая основа представительских полномочий указанных выше лиц. Это – Кодекс, федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, нормативные правовые акты органов местного самоуправления, учредительные документы юридического лица (организации) и локальные нормативные акты.

2. Часть 2 данной статьи определяет представителей работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях социального партнерства. Ими являются соответствующие объединения работодателей.

Объединения работодателей существуют в ряде отраслей, территорий, субъектов РФ. Процесс формирования объединений работодателей сложен. Отсутствие объединений работодателей негативно влияет на развитие социально-партнерских отношений, препятствует заключению соглашений.

3. Правовой статус объединений работодателей базируется на положениях Конвенции МОТ № 87 “О свободе ассоциации и защите права на организацию” (1948 г.). Конвенция предусматривает право трудящихся и предпринимателей создавать организации и вступать в них.

Также Конвенция МОТ № 87 предоставляет работодателям право создавать организации по собственному выбору. Эксперты МОТ считают, что это право подразумевает полномочия по выбору структуры и состава организации, по разработке ее устава и регламента, по формированию программы действий (ст. 3 Конвенции), а также по созданию федераций и конфедераций (ст. 5 Конвенции).

Работодатели обладают также правом вступать в уже действующие организации на единственном условии подчинения уставам последних (ст. 2 Конвенции).

Конвенция МОТ № 98 “О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров” (1949 г.) вносит некоторые уточнения в правовое положение организаций работодателей. Так, ст. 2 Конвенции предусматривает, что организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга.

Таким образом, объединения работодателей создаются с целью представительства и защиты интересов работодателей, участия в коллективно-договорном регулировании. Они независимы от государства и от организаций трудящихся, обладают правом на самоуправление, могут объединяться в федерации и конфедерации и приобретать права юридического лица (ст. 7 Конвенции МОТ № 87).

Особенности деятельности и регулирования отношений, в которые вступают (могут вступать) некоторые объединения работодателей, их правового положения устанавливаются Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ “Об объединениях работодателей”, в котором отражены позиции Конвенций МОТ.

Статья 34. Иные представители работодателей

Представителями работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

КОММЕНТАРИЙ

1. Отношения социального партнерства существуют в организациях разных видов собственности, разных организационно-правовых форм.

Принадлежность организации (организаций) к негосударственному сектору экономики дает возможность определять представителей работодателя самостоятельно в соответствии с Кодексом, законами, учредительными документами (см. ч. 1 ст. 33 ТК РФ).

Социально-партнерские отношения в государственных и муниципальных организациях имеют свою специфику, выражающуюся прежде всего в том, что в этом секторе экономики значительную роль играет государственное (централизованное) регулирование.

2. Данная статья закрепляет участие в качестве стороны работодателей федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, государственных органов, органов местного самоуправления в системе социального партнерства, а именно в коллективных переговорах, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашения и осуществления контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении деятельности комиссий.

Представителями работодателей федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, являются федеральные органы исполнительной

власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

3. В целях реализации права работодателей и работников организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, на проведение коллективных переговоров по заключению отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне, принято постановление Правительства РФ от 10.08.2005 № 500 “О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне”.

В соответствии с указанным постановлением представлять работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне, имеют право федеральные органы исполнительной власти – федеральные службы, федеральные агентства, имеющие подведомственные организации.

Данное постановление не распространяется на органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Если в связи с акционированием федеральные государственные унитарные предприятия выходят из подведомственной подчиненности федеральному органу исполнительной власти, то указанное постановление не применяется.

Глава 5. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются предста-

вители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

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

Часть шестая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает создание специальных комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению соответствующих соглашений и коллективных договоров.

Такие комиссии образуются по решению сторон на равноправной основе и состоят из наделенных полномочиями представителей каждой стороны.

Основное назначение комиссий – проведение коллективных переговоров, подготовка проектов и заключение коллективных договоров, соглашений. Кроме того, они осуществляют контроль за выполнением заключенных коллективных договоров и соглашений.

Комиссии могут действовать как на временной, так и на постоянной основе в зависимости от решения сторон.

РТК и региональные трехсторонние комиссии являются постоянно действующими; отраслевые комиссии по ведению коллективных переговоров и комиссии, создаваемые на локальном уровне, обычно образуются на период ведения коллективных переговоров.

2. Часть 2 комментируемой статьи содержит сведения о РТК, которая формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ “О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений”, Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также международными договорами РФ на основе принципов:

– добровольности участия сторон в деятельности Комиссии;
– полномочности сторон;
– самостоятельности и независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

Работа РТК осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ, Регламентом РТК, утвержденным Координатором РТК А.Д. Жуковым 30 сентября 2004 г.

Цель деятельности Комиссии – регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон социального партнерства.

Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ, которые образуют соответствующие стороны Комиссии. Участие в работе Комиссии иных представителей работодателей не предусмотрено.

Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов и общероссийское объединение работодателей вправе направить своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Однако общее количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

Представители сторон являются членами Комиссии.

В настоящее время в состав РТК от Правительства РФ входят 29 представителей федеральных министерств и ведомств, от общероссийских объединений профсоюзов – 30 (в т. ч. 24 – от ФНПР), от общероссийских объединений работодателей – 30 представителей. Каждая из сторон определяет и утверждает состав членов РТК самостоятельно. Состав представителей Правительства РФ в РТК утверждается распоряжением Правительства РФ.

Российская трехсторонняя комиссия создана как многофункциональный орган. Основными задачами РТК являются: ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительст-

вом РФ, а также проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

Комиссия вправе разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений; принимать участие в подготовке разрабатываемых Правительством РФ законопроектов, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания РФ – в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Госдумой Федерального Собрания РФ.

3. В соответствии с законами субъектов РФ на региональном уровне создаются постоянно действующие трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Деятельность этих комиссий смоделирована с деятельности РТК.

Специфическими признаками региональных комиссий являются:

– трехсторонний характер их создания и деятельности, принятие всех решений по согласованию между тремя сторонами комиссии;
– функционирование на постоянной основе;
– осуществление социального партнерства в различных формах.

Одно из основных направлений деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах РФ – заключение трехсторонних региональных соглашений, которыми устанавливаются главные цели и показатели социально-экономического развития региона, задачи и приоритетные направления социально-экономической политики, а также механизмы ее реализации, предусмотрены взаимные обязательства сторон в сфере экономических и производственных отношений, в вопросах занятости, социальной защиты населения, оплаты и охраны труда и других вопросах социальной сферы.

В соответствии с заключенными в субъектах РФ соглашениями разрабатываются прогнозы основных направлений социально-экономического развития регионов, территорий и муниципальных образований; совершенствуется законодательная база для развития социально-трудовых отношений и повышения инвестиционной активности; осуществляются мероприятия по привлечению внебюджетных источников финансирования инвестиционных проектов и социальных программ.

4. В соответствии с законами субъектов РФ о социальном партнерстве, положениями о комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления, на территориальном уровне создаются и действуют территориальные трехсторонние комиссии. Как правило, они являются постоянно действующими органами, но иногда срок их полномочий определяется по соглашению сторон социального партнерства.

Территориальные комиссии обычно создаются на районном (городском) уровне из представителей органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей. Они наделяются полномочиями на:

а) ведение коллективных переговоров, подготовку и заключение территориального соглашения;

б) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения территориального соглашения;

в) согласование социально-экономических интересов органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на уровне района (города);

г) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне района (города);

д) решение иных вопросов социально-трудовых отношений, определяемых сторонами.

Деятельность территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях направлена на снижение социальной напряженности на территориях муниципальных образований. Территориальные трехсторонние соглашения между объединениями профсоюзов, работодателей и администрацией районов определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на территориальном уровне, способствуют дальнейшему развитию процесса заключения отраслевых территориальных соглашений, а также коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

Территориальными трехсторонними комиссиями муниципальных образований рассматриваются вопросы разработки и выполнения территориальных соглашений, развития коллективно-договорного регулирования и вовлечения в этот процесс организаций малого и среднего бизнеса, соблюдения трудового законодательства, создания безопасных условий труда на производстве, своевременности выплаты заработной платы, развития рынка труда и занятости населения.

5. На уровне отрасли и межотраслевом уровне могут быть созданы отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура деятельности комиссии определяется сторонами социального партнерства, образовавшими соответствующую комиссию, на основании принципов социального партнерства и положений ч. 1 комментируемой статьи.

Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут быть образованы на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

6. На локальном уровне может быть образована комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Процедура деятельности комиссии также определяется сторонами социального партнерства, образовавшими соответствующую комиссию, на основании принципов социального партнерства и положений ч. 1 комментируемой статьи.

7. Комиссии – российская, межрегиональная, региональная, территориальная – всегда являются трехсторонними, т. е. включающими в свой состав представителей работников, работодателей, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления.

Отраслевые комиссии могут быть как двусторонними, так и трехсторонними. На отраслевом уровне комиссии на трехсторонней основе, как правило, создаются в тех случаях, когда в коллективных переговорах со стороны работодателей участвуют организации, финансируемые из соответствующего бюджета.

Комиссии, создаваемые на уровне организации, всегда являются двусторонними.

Статья 35[1]. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, – соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

КОММЕНТАРИЙ

Статья направлена на повышение степени вовлеченности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, конкретизирует механизм обязательного учета мнения сторон социального партнерства при принятии нормативных правовых актов и социальных программ (федерального, регионального и муниципального уровней).

Учет мнения профсоюзных организаций и объединений работодателей позволяет обеспечить принятие нормативных правовых актов, которые отражают в максимальной степени сбалансированные интересы работников и работодателей.

Часть 1 статьи обязывает органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления обеспечивать условия для формирования и работы соответствующих комиссий.

В случаях, когда такие комиссии на том или ином уровне социального партнерства не образованы, к работе привлекаются соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов) и объединения работодателей.

Часть 2 статьи обязывает федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, принимающие проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направлять их на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей).

Часть 3 статьи также обязывает федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления рассматривать решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

Как показывает практика работы РТК, учет мнения сторон социального партнерства и согласованная работа Правительства РФ, общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов приводит к реальным положительным результатам.

Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 154 “О содействии коллективным переговорам” (1981 г.) под термином “коллективные переговоры” подразумеваются все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся, с другой, в целях:

– определения условий труда и занятости;
– регулирования отношений между работодателями и трудящимися;
– регулирования отношений между работодателями и их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Право работодателей и представительных организаций работников на коллективные переговоры признано МОТ (разд. 3 Филадельфийской декларации (1944 г.)). Оно предполагает возможность начать переговоры и участвовать в них на равноправной основе.

2. Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений.

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров. Кодекс не устанавливает специальных требований к содержанию такого предложения. В уведомлении целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения, предложения по составу комиссии (если она не действует на постоянной основе).

Сторона, получившая письменное предложение, обязана в семидневный срок (исчисляемый в календарных днях) направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием состава представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. При этом днем начала коллективных переговоров назначается день, следующий за днем получения ответа инициатором проведения коллективных переговоров.

3. Часть 3 комментируемой статьи вводит запрет на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

Так, ст. 34 ТК РФ предусматривается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соответствующими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, иными государственными органами, органами местного самоуправления.

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

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

коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

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

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

органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

КОММЕНТАРИЙ

1. Коллективные переговоры проводятся соответствующими комиссиями, формируемыми сторонами социального партнерства на равноправной основе (ст. 35 ТК РФ).

2. Часть 1 комментируемой статьи определяет правомочия сторон социального партнерства по определению предмета коллективных переговоров. Перечень вопросов, которые являются предметом переговоров, определяется участниками переговоров самостоятельно.

3. Части 2–5 данной статьи устанавливают порядок определения участников коллективных переговоров, представляющих работников, при проведении переговоров на уровне организации в условиях множественности представителей работников.

Если в организации действуют две или более первичные профорганизации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, то ими для ведения коллективных переговоров создается единый представительный орган. Формируется данный орган на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, состоящих на учете в организации профсоюза. При этом в едином представительном органе должна быть представлена каждая профорганизация. Единый представительный орган или его представитель имеет право направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Если имеется первичная профсоюзная организация, которая объединяет более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, то единый представительный орган работников может и не создаваться, а представительство интересов всех работников организации, индивидуального предпринимателя осуществляет данная первичная профорганизация. Указанная профсоюзная организация направляет работодателю или его представителю предложение о начале коллективных переговоров.

Эта модель в полной мере соответствует международным нормам и согласуется с распространенной зарубежной практикой организации коллективных переговоров. По мнению Комитета экспертов МОТ, признание за наиболее представительным профсоюзом преимущественного права на проведение коллективных переговоров не противоречит международным трудовым стандартам, в т. ч. одной из важнейших по данному вопросу Конвенции МОТ № 87 “О свободе ассоциации и защите права на организацию” (1948 г.). Вместе с тем желательно разработать и применять специальные процедуры определения наиболее представительного профсоюза (первичной профсоюзной организации) на основе заранее определенных критериев.

Если в организации действует несколько профорганизаций, но ни одна из них не объединяет более половины работников, то в данной ситуации ни одна из организаций не является представительной и не имеет права самостоятельно инициировать начало коллективных переговоров. Решение об этом принимается общим собранием (конференцией) работников организации. Одновременно тайным

голосованием определяется профорганизация, которой поручается формирование представительного органа. Иные профорганизации имеют право направить своих представителей в состав представительного органа.

В случае, если первичная профсоюзная организация так и не определена или работники данного работодателя не являются членами профсоюза, то на общем собрании или конференции тайным голосованием избирается иной представитель из числа работников или представительный орган, который наделяется соответствующими полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган или иной представитель либо представительный орган, которые наделены правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с ч. 2–4 комментируемой статьи, направляют работодателю или его представителю предложение о начале коллективных переговоров. Одновременно с этим они извещают все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, о начале коллективных переговоров. Иные первичные профсоюзные организации в течение пяти рабочих дней должны дать согласие на создание единого представительного органа или направить своих представителей в состав единого представительного органа. Если данные профсоюзные организации в указанный срок не сообщили о своем решении или ответили отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия.

Формирование единого представительного органа должно быть завершено в течение пяти рабочих дней с момента начала коллективных переговоров.

За первичными профсоюзными организациями, которые не участвуют в коллективных переговорах, сохраняется право в течение месяца со дня начала коллективных переговоров направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Если для ведения коллективных переговоров в организации сформирован единый представительный орган, то члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

4. Часть 6 ст. 37 ТК РФ устанавливает порядок определения участников коллективных переговоров, представляющих работников, при

проведении переговоров на всех остальных уровнях социального партнерства (федеральном, региональном, отраслевом, территориальном).

Если на соответствующем уровне социального партнерства действует несколько профессиональных союзов (их объединений), то они также могут создать единый представительный орган, формируемый с учетом количества членов профсоюза (профсоюзов), представляемых соответствующим профсоюзом (объединением профсоюзов). При этом каждый профсоюз (объединение профсоюзов) должен быть представлен в данном органе. На практике формирование единого представительного органа на рассматриваемых уровнях зачастую осуществляется на основе пропорционального представительства, аналогично соответствующей процедуре, осуществляемой на уровне организации.

Если договоренность о создании единого представительного органа между профсоюзами (их объединениями) не достигнута, то право на ведение коллективных переговоров предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), включающему в свой состав наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов). При этом не имеет значения, составляет ли данное число членов профсоюза (профсоюзов) большинство работников, занятых на соответствующем уровне: правом на ведение коллективных переговоров обладает профсоюз (объединение профсоюзов), который включает в себя большее число работников по сравнению с другими профсоюзами (их объединениями), представляющими работников на соответствующем уровне, и имеет право представительства интересов работников в данном соглашении.

Кодекс не определяет сроки, в течение которых должна быть достигнута договоренность о формировании единого представительного органа.

Как показывает практика, формирование единого представительного органа очень сложный процесс, если в отрасли существует несколько профсоюзов. Если отсутствует договоренность о создании единого представительного органа, то право на ведение коллективных переговоров предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

5. Части 7, 8 комментируемой статьи закрепляют обязанности сторон коллективных переговоров по обеспечению проведения переговорного процесса.

Предусматривается обязанность каждой из сторон переговоров предоставлять другой стороне (сторонам) имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров. Такая инфор-

мация должна быть предоставлена не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса. Запрос составляется в письменной форме и направляется другой стороне (сторонам) способом, позволяющим зафиксировать факт его получения (вручение уполномоченному лицу под расписку, направление почтовой связью с уведомлением о вручении и т. п.).

Участники переговоров, другие лица, связанные с их ведением (эксперты, специалисты, посредники), не должны разглашать полученные сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой или иной).

Лица, разгласившие сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, могут быть привлечены к ответственности, установленной федеральными законами. Участники коллективных переговоров, представляющие работодателя, а также состоящие в трудовых отношениях с профсоюзом (объединением профсоюзов, профорганизацией), могут привлекаться к дисциплинарной ответственности (гл. 30 ТК РФ).

Эти и иные лица, связанные с ведением коллективных переговоров, за данное правонарушение могут привлекаться к административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности. Статья 13.14 КоАП РФ предусматривает ответственность в виде административного штрафа, налагаемого на граждан, в размере от 5 до 10 МРОТ, а на должностных лиц – от 40 до 50 МРОТ, за разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом, при условии, что лицо, разгласившее информацию, получило к ней доступ в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей.

6. Часть 9 комментируемой статьи устанавливает общие правила проведения коллективных переговоров. Участники переговоров самостоятельно определяют сроки, место и порядок их проведения.

7. Кодекс не содержит императивных норм относительно сроков проведения коллективных переговоров и осуществляет по данному вопросу лишь косвенное регулирование. В частности, ч. 2 ст. 40 ТК РФ обязывает стороны переговоров по заключению коллективного договора по истечении трех месяцев со дня начала переговоров подписать коллективный договор на согласованных условиях. Однако подписание такого договора не является основанием для прекращения переговоров, которые могут продолжаться относительно существующих разногласий.

Косвенным ограничителем срока коллективных переговоров выступает также трехмесячный срок освобождения от основной работы лиц, в них участвующих.

Статья 38. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

В ходе коллективных переговоров могут возникнуть разногласия, которые фиксируются в протоколе.

Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном ст. 398–418 ТК РФ.

Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, могут быть урегулированы в ходе переговоров после заключения коллективного договора на согласованных условиях (ст. 40 ТК РФ).

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодексом устанавливаются определенные гарантии и компенсации для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений.

Лицами, участвующими в коллективных переговорах, считаются:

а) должностные лица, уполномоченные работодателем (объединением работодателей, иными представителями работодателей) для участия в работе соответствующей комиссии;

б) работники (члены профсоюзных органов), направленные в соответствующую комиссию по решению профсоюза, объединения профсоюзов, первичной профсоюзной организации, иного представителя работников;

в) эксперты, специалисты, посредники, принимающие участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

За указанными лицами сохраняется средний заработок. Срок, на который они освобождаются от основной работы, определяется сторонами, но он не должен превышать трех месяцев.

Компенсация затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, производится в порядке, установленном законодательством, а также соглашением, коллективным договором.

2. Оплата услуг экспертов, специалистов, посредников, которые оказывают сторонам содействие в согласовании условий и подготовке проекта коллективного договора, соглашения, производится представителями той стороны, которая пригласила их для участия в коллективных переговорах. Однако в соглашении или коллективном договоре может предусмотрено, на какую из сторон возложена оплата услуг указанных участников переговоров.

3. Для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, установлены дополнительные гарантии, связанные с возможностью их преследования за осуществление представительских полномочий.

Для представителей работников в период ведения коллективных переговоров устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Указанные действия должны быть согласованы с тем представительным органом работников, который уполномочил их на участие в коллективных переговорах. Профсоюзная организация должна дать предварительное согласие на применение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу, увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением

случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Глава 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая – пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

КОММЕНТАРИЙ

1. Рекомендация МОТ № 91 “О коллективных договорах” (1951 г.) определяет коллективный договор как всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, а с другой стороны – одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, представителями самих работников,

надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Коллективный договор рассматривается как правовой акт социального партнерства, регулирующий социально-трудовые отношения на уровне организации, заключаемый работниками в лице их представителей с работодателем в лице его представителей.

Коллективный договор не может содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий, установленных для работников законодательством. В случае, когда такие условия включены в коллективный договор, они не могут применяться, а применению подлежат нормы законодательства о труде.

Кодекс закрепляет модель "единого коллективного договора": в организации независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данной организации. Такой подход в полной мере соответствует международным стандартам в сфере социального партнерства и позволяет обеспечить равные условия труда всем трудящимся в организации независимо от членства в профсоюзах и других обстоятельств, связанных с представительством интересов работников.

Однако на практике в организациях могут действовать два коллективных договора. Кроме того, во многих отраслях происходит процесс реформирования и образования дочерних и зависимых организаций, которые являются открытыми акционерными обществами со 100-процентным участием "головной" организации в их уставном капитале. В связи с этим заключение единого коллективного договора для "головной" организации и ее дочерних организаций возможно как временная мера на период становления социального партнерства в реформируемой отрасли. В перспективе дочерние организации должны создать объединения работодателей.

2. В течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора сторонами составляется протокол разногласий.

3. Неурегулированные разногласия после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров или предметом коллективного трудового спора. Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться по соглашению сторон.

4. Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах, а также на уровне иных обособленных структурных подразделений.

В Кодексе не определяется понятие "иное обособленное структурное подразделение организации", в котором может заключаться коллективный договор (ст. 40 ТК РФ). Данный термин используется ГК РФ (ст. 55) и НК РФ (ст. 11, 19, 288), в которых он толкуется как территориально обособленное подразделение организации.

Вместе с тем к обособленным структурным подразделениям следует отнести структурные подразделения организаций, которые пользуются территориально удаленным от головной организации имуществом, обладают строго определенным списочным составом (установленным штатным расписанием) и имеют первичную профсоюзную организацию либо иной представительный орган работников, удовлетворяющий требованиям ст. 29 ТК РФ.

Обособленность структурного подразделения может определяться как необходимостью представления особых интересов организации, определяющих ее специфику, или выполнение какой-либо ее обособленной функции, так и существующей в организации технологии производства, когда выполняемые персоналом этого подразделения работы или операции (услуги) требуют обособления трудовой функции и соответственно особого характера трудовых отношений.

Признание обособленного структурного подразделения организации может производиться независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации.

5. Представителем работодателя в коллективных переговорах является наделенный необходимыми полномочиями руководитель филиала представительства или иного обособленного структурного подразделения организации или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ. При этом представитель работников определяется в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч. 2–5 ст. 37 ТК РФ).

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

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

Часть четвертая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

Трудовой кодекс РФ рассматривает коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (см. комментарий к ст. 40 ТК РФ).

Основными целями коллективного договора являются: создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений, повышение эффективности работы организации, стимулирование эффективного труда, усиление социальной ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

Согласно комментируемой статье содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно. Однако включаемые в него вопросы не должны выходить за пределы социально-трудовых отношений в организации.

В части 2 статьи предусмотрен перечень вопросов, взаимные обязательства сторон по которым могут включаться в коллективный договор.

Данный перечень вопросов является рекомендательным и не исчерпывает содержания коллективного договора. Таким образом, стороны коллективного договора сами должны решать, чем его наполнить.

Обязательства по выполнению коллективного договора в основном возлагаются на работодателя. Работники выполняют обязанности, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, трудовым договором.

В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они недействительны и не могут применяться.

В части 3 статьи предусмотрено установление в коллективном договоре льгот для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с определенными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями с учетом финансово-экономического положения работодателя. Включение в коллективный договор положений, уже содержащихся в нормативных правовых актах, допускается лишь в случаях, когда в законах и иных нормативных правовых актах имеется прямое предписание об обязательном закреплении соответствующих положений в коллективном договоре.

Помимо правовых норм и обязательств коллективный договор должен содержать такие формальные сведения, как наименования сторон, от имени которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления.

Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что некоторые статьи ТК РФ напрямую относятся к коллективному договору, например ст. 135 – об установлении заработной платы (см. комментарий к ст. 135 ТК РФ), ст. 136 – о порядке и сроках выпла-

ты заработной платы (см. комментарий к ст. 136 ТК РФ), ст. 144 – о стимулирующих выплатах (см. комментарий к ст. 144 ТК РФ), ст. 154 – об оплате труда в ночное время (см. комментарий к ст. 154 ТК РФ).

Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность согласно действующему законодательству.

Разрешение разногласий по условиям коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

В соответствии со статьей порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Проект коллективного договора разрабатывается в процессе проведения коллективных переговоров. Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (см. комментарий к ст. 37 ТК РФ).

При разработке коллективного договора необходимо помнить, что его сторонами являются работники и работодатель, а руководитель организации и первичная профсоюзная организация выступают их представителями. Поэтому требование некоторых директоров включить в коллективный договор финансовые обязательства профкома (например, по выделению материальной помощи всем работникам) является незаконной.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны в течение семи календарных дней вступить в переговоры (см. комментарий к ст. 36 ТК РФ).

Уведомление составляется в произвольной форме, в нем рекомендуется сформулировать предложения по срокам, порядку и месту проведения переговоров, указать состав лиц, направляемых в комиссию стороной, получившей уведомление.

В случае если в организации действуют несколько профсоюзов, они могут создать единый представительный орган заранее и направить работодателю совместное уведомление о начале переговоров (см. комментарий к ст. 37 ТК РФ).

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ в соответствии со ст. 5.28 КоАП РФ (см. комментарий к ст. 54 ТК РФ).

Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Представителей, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно. Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составляют график переговорного процесса и планируют повестку дня заседаний комиссии. Важным фактором, дисциплинирующим участников переговоров, является ведение протокола.

Соглашение о порядке разработки и заключения коллективного договора, достигнутое в рамках комиссии по ведению коллективных переговоров, является обязательным для сторон. Очевидно, его невыполнение одной из сторон может повлечь за собой составление протокола разногласий (предъявление требований работодателю) и возникновение коллективного трудового спора.

Трудовой кодекс РФ дает представителям сторон практически полную свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке коллективных переговоров. Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трех месяцев со дня начала переговоров (см. комментарий к ст. 40 ТК РФ).

В случае, когда стороны в течение трех месяцев не пришли к согласию по отдельным положениям разрабатываемого ими проекта

коллективного договора, они должны подписать его на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Статьей 5.30 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора (отказ от подписания согласованного проекта коллективного договора). Соответствующую ответственность несет работодатель или лицо, его представляющее. Такие действия влекут наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров и разрешаться в соответствии с гл. 61 ТК РФ (см. комментарии к гл. 61 ТК РФ).

Статья 43. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

КОММЕНТАРИЙ

Части 1 и 2 статьи определяют сроки действия коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Момент вступления коллективного договора в силу определяется его сторонами и фиксируется в коллективном договоре. При отсутствии соответствующего положения в тексте коллективного договора он вступает в силу с момента подписания сторонами.

Срок действия коллективного договора определяется его сторонами, но не может превышать трех лет. По истечении срока действие коллективного договора прекращается. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

Обычно работодатель не позднее месячного срока с момента подписания коллективного договора обязан ознакомить с ним всех работников.

Стороны, заключившие коллективный договор, имеют право продлевать его действие на новый срок, но не более чем на три года. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по согласию сторон путем проведения коллективных переговоров. Число продлений действия коллективного договора ТК РФ не установлено.

Стороны должны обсудить вопрос о продлении срока действия коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания его действия. Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок начать переговоры.

Действие коллективного договора продлевается сторонами с учетом финансово-экономического положения предприятия до заключения нового коллективного договора.

Сторона, подписавшая коллективный договор, вправе внести в период его действия предложения об изменениях и дополнениях к нему. Изменения и дополнения могут быть внесены в том же порядке, что и заключение нового коллективного договора (см. комментарий к ст. 44 ТК РФ).

Часть 3 статьи предусматривает правила действия коллективного договора в отношении всех работников данной организации, индивидуального предпринимателя, филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, в которых заключен коллективный договор.

В части 4 статьи предусмотрена возможность сохранения действия коллективного договора в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования,

при смене формы собственности организации, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

Кроме того, поскольку обязанности по коллективному договору возникают у работодателя, сам факт расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор, не влияет на действие коллективного договора.

В части 5 статьи предусмотрено сохранение коллективного договора при смене формы собственности организации. Так, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный срок действия коллективного договора.

Частью 6 статьи определено, что при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании реорганизации действие коллективного договора прекращается.

В части 7 статьи предусмотрена возможность заключения нового коллективного договора при реорганизации или смене формы собственности.

В ходе реорганизации или при смене формы собственности организации по требованию любой из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет (см. комментарий к ст. 42 ТК РФ).

В части 8 статьи предусмотрено правило действия коллективного договора при ликвидации организации. Если организация ликвидируется, то коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации и прекращает свое действие в момент ликвидации организации.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

КОММЕНТАРИЙ

В статье предусмотрена возможность внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Каждая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе в течение срока его действия вносить предложения об изменении

и дополнении условий коллективного договора. Предложения принимаются с согласия сторон коллективного договора.

Изменения и дополнения коллективного договора осуществляются только по взаимному согласию сторон, достигаемому в результате проведения коллективных переговоров (см. комментарий к ст. 37 ТК РФ).

Изменения и дополнения коллективного договора оформляются совместным решением сторон и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Изменения и дополнения коллективного договора проходят процедуру уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду (см. комментарий к ст. 50 ТК РФ).

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

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

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

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

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

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

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

КОММЕНТАРИЙ

Часть 1 статьи рассматривает понятие соглашения как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения и общие принципы связанных с ними экономических отношений, заключаемого между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашения заключаются полномочными представителями работодателей на всех уровнях социального партнерства (см. комментарий к ст. 26 ТК РФ). Интересы работодателей при проведении коллективных переговоров о заключении соглашений представляют соответствующие объединения работодателей (см. комментарий к ст. 33 ТК РФ). Представители работодателей должны действовать в пределах предоставленных им полномочий, т. к. они от лица работодателей принимают на себя обязательства по обеспечению условий труда, установленных соглашением.

Другой стороной соглашения выступают полномочные представители работников также на всех уровнях социального партнерства. Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении соглашения представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (см. комментарий к ст. 29 ТК РФ).

В части 2 статьи содержится перечень соглашений, которые заключаются сторонами социального партнерства. Соглашения по договоренности сторон могут быть двусторонними и трехсторонними.

Двусторонние соглашения заключаются работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), трехсторонние – с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

В части 3 статьи предусмотрено заключение соглашений, предусматривающих полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов бюджетной системы РФ, при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В части 4 статьи законодатель установил перечень соглашений, которые могут заключаться в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

В частях 5–10 статьи предусмотрены понятия генерального, межрегионального, регионального, отраслевого (межотраслевого), территориального и иных соглашений.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и совместные действия сторон по их реализации. Сторонами соглашения являются общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство РФ.

С 1992 г. заключено девять генеральных соглашений, включая действующее Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 годы от 29.12.2004.

В Соглашении определены совместные действия Сторон в области экономической политики, доходов и уровня жизни населения, развития рынка труда и содействия занятости, реформирования социального страхования, совершенствования социальной защиты граждан, защиты их трудовых прав, развития социального партнерства.

В нем также отражены намерения сторон по дальнейшему разделению социальной ответственности государства, работодателей и работников, передачу в ходе административной реформы ряда государственных функций саморегулируемым организациям, объединениям работодателей и профсоюзов.

Впервые при заключении Генерального соглашения на 2005–2007 гг., исходя из необходимости более четкого разделения своей ответст-

венности за формирование и проведение эффективной социально-экономической политики, отвечающей целям и задачам Генерального соглашения, координаторами сторон подписан Протокол о сферах социальной ответственности за реализацию Соглашения каждой из сторон.

После подписания Генерального соглашения каждая из сторон утверждает свой собственный план по его реализации.

Реализация действующего Генерального соглашения на 2005–2007 гг. осуществляется в соответствии с Планом мероприятий Правительства РФ, утв. распоряжением Правительства РФ от 17.10.2005 № 1712-р. Контроль за реализацией указанного Плана мероприятий и представление информации о ходе его выполнения в РТК возложено на Минздравсоцразвития России.

Особенности заключения Генерального соглашения установлены Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Межрегиональным соглашением устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение предусматривает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ. На практике соглашения данного вида являются трехсторонними.

Сторонами соглашения являются администрации регионов, объединения профсоюзов и объединения работодателей.

Трехсторонними региональными соглашениями устанавливаются главные цели и показатели социально-экономического развития региона, задачи и приоритетные направления социально-экономической политики, а также механизмы ее реализации, предусмотрены взаимные обязательства сторон в сфере экономических и производственных отношений, в вопросах занятости, социальной защиты населения, оплаты и охраны труда и других вопросах социальной сферы.

Стороны, подписавшие соглашение, в объеме своих полномочий, принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

В соответствии с заключенными в субъектах РФ соглашениями разрабатываются прогнозы основных направлений социально-

экономического развития регионов, территорий и муниципальных образований, совершенствуется законодательная база для развития социально-трудовых отношений и повышения инвестиционной активности; осуществляются мероприятия по привлечению внебюджетных источников финансирования инвестиционных проектов и социальных программ.

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

Данный вид соглашения бывает двусторонними и трехсторонним. Заключение отраслевых (межотраслевых) соглашений в основном распространено на федеральном уровне, но также получает развитие и на уровне субъекта РФ.

Отраслевыми соглашениями определяются размеры отраслевого минимума оплаты труда, порядок индексации заработной платы, направления и формы повышения социальной защищенности работников в дополнение к гарантиям, установленным законодательством. В отдельных соглашениях решались вопросы льготного пенсионного обеспечения отдельных категорий работников, повышения размеров гарантированных выплат, предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, медицинского страхования и других преференций за счет средств работодателя.

Взаимные обязательства сторон отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, являются основой при заключении отраслевых региональных, отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения заключаются на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними экономических отношений, например, профессиональные, отраслевые, территориальные. Предметом таких соглашений является какой-либо один вопрос регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними экономических отношений. Кроме того, участниками могут быть любые представители сторон социального партнерства.

Статья 46. Содержание и структура соглашения

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда;
условия и охрана труда;
режимы труда и отдыха;
развитие социального партнерства;
иные вопросы, определенные сторонами.

КОММЕНТАРИЙ

В соответствии с ч. 1 статьи содержание и структура соглашения определяются представителями сторон самостоятельно в ходе коллективных переговоров (см. комментарий к ст. 37 ТК РФ). Стороны соглашения свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Согласно ст. 9 ТК РФ соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

В части 2 статьи законодателем предусмотрен перечень вопросов, взаимные обязательства сторон по которым могут включаться в соглашение: оплата труда; условия труда и отдыха; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Соглашение подписывается представителями сторон.

КОММЕНТАРИЙ

В статье предусмотрен порядок разработки проекта соглашения и его заключения.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (см. комментарий к ст. 37 ТК РФ).

С целью проведения коллективных переговоров и подготовки проекта соглашения на всех уровнях социального партнерства создаются комиссии (см. комментарий к ст. 35 ТК РФ). Сроки проведения коллективных переговоров по разработке и заключению соглашения ТК РФ не установлены. После создания комиссии по ведению коллективных переговоров утверждается регламент ее работы.

Далее определяются вопросы разработки проекта соглашения: срок разработки проекта соглашения, порядок подписания соглашения представителями сторон. Заседания комиссии оформляются протоколом.

Часть 2 статьи предусматривает ограничения сроков проведения коллективных переговоров применительно к соглашениям, исполнение обязательств по которым требует финансирования из соответствующих бюджетов бюджетной системы РФ. Такие соглашения должны быть заключены по общему правилу до внесения проекта бюджета на очередной финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

В части 3 и 4 комментируемой статьи установлены сроки заключения соглашений на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства.

Так, генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям необходимо заключать до внесения в Государственную Думу ФС РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год, а именно не позднее 26 августа (ст. 192 БК РФ).

Региональные и территориальные соглашения следует заключать до внесения проектов бюджетов субъекта РФ, бюджета муниципального образования в законодательные (представительные) органы субъектов РФ и органов местного самоуправления. Сроки внесения на рассмотрение законодательного органа субъекта РФ, органа местного самоуправления определяются соответствующим законом субъекта РФ либо нормативным правовым актом.

Соглашение подписывается представителями сторон. Процедура подписания соглашения определяется его сторонами.

Статья 48. Действие соглашения

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

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

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

В отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из

соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (статья 34 настоящего Кодекса).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Части 1 и 2 комментируемой статьи определяют сроки действия соглашений.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового соглашения, но не более трех лет. Момент вступления соглашения в силу определяется его сторонами и фиксируется в самом соглашении. При отсутствии соответствующего положения в тексте соглашения оно вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Срок действия соглашения не может превышать трех лет. Стороны соглашения сами определяют срок действия соглашения и порядок контроля за его исполнением. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия соглашения в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

Законодательством установлено ограничение на число продлений срока действия соглашения – сторонам могут продлить действие соглашения один раз на срок не более трех лет. Такое решение принимается по взаимному согласию сторон путем коллективных переговоров.

Сторона, подписавшая соглашение, вправе внести в период его действия предложения об изменениях и дополнениях к нему. Изменения и дополнения могут быть внесены в том же порядке, что и заключение нового соглашения (см. комментарий к ст. 49 ТК РФ).

2. Часть 3 комментируемой статьи предусматривает правила действия соглашения в отношении всех работодателей, состоящих в объединении, причем независимо от того, прекратили ли они членство в объединении работодателей или вступили в него после заключения соглашения. Кодекс устанавливает, что прекращение членства в объединении работодателей в период действия соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий. Работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено соглашение,

должен выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением в полном объеме с момента вступления в объединение работодателей.

Данная норма имеет ключевое значение для укрепления и развития социального партнерства, поскольку позволяет обеспечить исполнение принятых объединением работодателей обязательств по соглашению всеми работодателями, принимавшими участие в его разработке или предоставившими такие полномочия соответствующим объединениям, независимо от того, сохранено ли членство в таком объединении. Эта норма полностью согласуется с соответствующими положениями Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ “Об объединениях работодателей” (ст. 8 и 9).

Важно отметить, что соглашения открыты для присоединения к ним других участников.

3. Часть 4 комментируемой статьи предусматривает правила действия соглашения в отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Действие соглашения в отношении названных выше работодателей в случае, если они уполномочили соответствующие органы государственной власти или органы местного самоуправления на представительство своих интересов и заключение соглашения от их имени, является логическим продолжением нормы ст. 34 ТК РФ (см. комментарий к ст. 34 ТК РФ).

Право представлять работодателей федеральными органами исполнительной власти при заключении соглашений на федеральном уровне закреплено в постановлении Правительства РФ от 10.08.2005 № 500 “О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне”. Следует отметить, что данное постановление действует только в отношении организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти.

4. Части 5 и 6 комментируемой статьи предусматривают правила действия соглашения в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

Вполне логично, что действие соглашения распространяется не только на работодателей, указанных в ч. 3 и 4 данной статьи, но и на их работников. Главным критерием распространения действия соглашения в отношении работников выступает заключение трудового договора с работодателем, который является стороной соглашения.

Поскольку соглашения могут заключаться на разных уровнях социального партнерства и в разных отраслях экономики, работодатели и работники могут обладать правами и нести обязанности по нескольким соглашениям одновременно. В этом случае законодатель предусмотрел приоритетное действие наиболее благоприятных условий для работников (например, более высокие размеры заработной платы, большую продолжительность оплачиваемого отпуска, более выгодные условия труда и т. п.).

5. В части 7 комментируемой статьи законодатель установил механизм присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне.

После заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне предусмотрена возможность их распространения на работодателей, не участвовавших в их заключении. Сделано это в интересах развития социального партнерства и с целью вовлечения большего количества организаций в коллективно-договорные отношения между работниками и работодателями.

Право предложения о распространении действия отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне, предоставлено руководителю федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В соответствии постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 321 “Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации” эти функции осуществляет Минздравсоцразвития России.

С целью реализации данного права стороны соглашения направляют в Минздравсоцразвития России письмо с просьбой предложить работодателям, не участвовавшим в заключении соглашения, присоединиться к нему, указывая сведения о регистрации соглашения в Федеральной службе по труду и занятости (см. комментарий к ст. 50 ТК РФ) и об источнике его опубликования.

С целью уточнения круга работодателей, вовлеченных и вовлекаемых в сферу действия соглашения, Минздравсоцразвития России может также запросить у сторон соглашения их полномочность, а также список работодателей, на которых предполагается распространить действие соглашения. Данные сведения необходимы, чтобы исключить возможные спорные моменты и конфликтные ситуации между работодателями при распространении действия соглашения.

Письма о присоединении публикуются в Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации, а также с целью точного исчисления 30-дневного срока со дня их официального опубликования с июня 2006 г. Минздравсоцразвития России публикует их в “Российской газете”.

6. Принимая во внимание такой принцип социального партнерства, как добровольность принятия сторонами на себя обязательств (ст. 24 ТК РФ), законодатель в ч. 8 комментируемой статьи предусмотрел механизм отказа от присоединения к соглашению. Работодателю дается 30 календарных дней для того, чтобы представить в Минздравсоцразвития России мотивированный отказ. В противном случае, по умолчанию работодатель становится стороной соглашения и, соответственно, принимает на себя обязательства по данному соглашению в отношении всех своих работников согласно нормам ч. 3 и 5 ст. 48.

Как правило, мотивированные отказы поступают от предприятий, которые находятся на грани банкротства либо в процессе реорганизации. Также в связи с переходом к новым формам статотчетности, отменой действия Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства (ОКОНХ) и введением Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) существуют проблемы с установлением отраслевой принадлежности работодателей к тому или иному соглашению.

Чтобы усилить обоснованность отказов законодатель обязывает работодателя проводить предварительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей его работников.

7. Внесенные в ч. 9 и 10 комментируемой статьи поправки определяют порядок опубликования заключенных на федеральном уровне соглашений и предложений о присоединении к соглашению.

Данная норма была введена законодателем в новую редакцию Кодекса после очень непростых и длительных согласований различных интересов сторон социального партнерства. Минздравсоцразвития России предоставлено право проведения консультаций по каждому отказу от присоединения к соглашению с приглашением всех заинтересованных сторон. При этом Кодекс обязывает представителей работодателя, работников и сторон соглашения принять участие в таких консультациях.

Это правило способствует достижению главной цели коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений – повышению роли переговорного процесса, развитию социального диалога и укреплению социального партнерства с тем, чтобы согласование

интересов сторон трудовых правоотношений происходило путем коллективных переговоров, а разногласия не доводились до коллективных трудовых споров, забастовок и массовых акций протеста.

Трудовым кодексом РФ также устанавливается, что порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к таким соглашениям после согласования с РТК будут утверждены нормативным правовым актом Минздравсоцразвития России. Таким образом, механизм распространения действия отраслевых (межотраслевых) соглашений федерального уровня социального партнерства получает дальнейшее развитие в правоприменительных актах федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

КОММЕНТАРИЙ

В процессе действия соглашений возникает необходимость внесения в них изменений и дополнений.

Сторона, подписавшая соглашение, вправе в течение срока его действия внести предложения об изменениях и дополнениях к нему. Изменения и дополнения вносятся по взаимной договоренности сторон в результате проведения коллективных переговоров в порядке, установленном ст. 37 ТК РФ (см. комментарий к ст. 37 ТК РФ), если иное не предусмотрено соглашением. Дополнительные правила внесения изменений и дополнений могут быть определены сторонами в соглашении.

Соглашение с внесенными в него изменениями и дополнениями проходит процедуру уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду (см. комментарий к ст. 50 ТК РФ).

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

КОММЕНТАРИЙ

1. И коллективный договор, и соглашение являются правовыми актами (см. комментарии к ст. 40, 45 ТК РФ), соответственно законодатель предусмотрел необходимость их государственной регистрации.

Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента их подписания сторонами или со дня, указанного в тексте соглашения, сам факт регистрации не влияет на их юридическую силу и на срок вступления в действие.

2. Кодекс устанавливает обязательность проведения уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения в соответствующих органах по труду. Коллективный договор, соглашение направляются на регистрацию в течение семи дней со дня подписания представителями работодателя (работодателей).

Уведомительную регистрацию отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, осуществляет соответствующий орган по труду. В соответствии с п. 5.3.2 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, федеральные отраслевые соглашения регистрирует Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).

Порядок уведомительной регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, установлен приказом Роструда от 15.04.2005 № 240.

Коллективные договоры, региональные, территориальные и иные соглашения субфедерального уровня регистрируются соответственно в органах по труду субъектов РФ или местного самоуправления.

В ходе проведения регистрации выявляются условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодатель-

ством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Соглашениям, прошедшим уведомительную регистрацию, присваивается регистрационный номер с занесением в журнал или реестр регистрации соглашений.

Сторонам соглашения выдается уведомление о регистрации, подписанное руководителем органа, осуществившего регистрацию.

Если орган по труду в ходе проведения уведомительной регистрации обнаружит условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, он сообщает об этом сторонам соглашения, коллективного договора для внесения необходимых изменений, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Инспекция труда вправе выдать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

3. Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

КОММЕНТАРИЙ

Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений является одним из принципов социального партнерства (см. комментарий к ст. 24 ТК РФ).

В соответствии со ст. 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) наделены также правом осуществления профсоюзного контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений.

При осуществлении контроля любая из сторон вправе потребовать от другой стороны имеющуюся у нее информацию, необходимую для осуществления контроля. Часть 2 комментируемой статьи обязывает соответствующую сторону предоставить такую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 годы от 29.12.2004 (п. 7.4) Минздравсоцразвития России проводится мониторинг и обобщение опыта заключения соглашений на всех уровнях социального партнерства. Информация по данному вопросу ежегодно направляется в РТК.

С 2005 г. ведется государственное статистическое наблюдение за количеством заключенных коллективных договоров по кругу крупных и средних организаций всех видов экономической деятельности и форм собственности. В этих целях Минздравсоцразвития России совместно с Федеральной службой государственной статистики (Росстат) была разработана специальная форма отчетности – форма 1-КД “Сведения о заключении коллективных договоров”, утв. постановлением Росстата от 19.11.2005 № 83 “Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за обучением кадров государственной гражданской и муниципальной службы и за численностью работников, охваченных коллективными договорами на 2006 год”.

Глава 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

КОММЕНТАРИЙ

Право работника на участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах относится к основным правам работника (ст. 21 ТК РФ).

Участие работников, их представителей в управлении организацией является также одной из форм социального партнерства (ст. 27 ТК РФ). Основные формы участия работников в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ (см. комментарий к ст. 53 ТК РФ). Помимо указанных в законодательстве, стороны свободны в использовании любых других форм сотрудничества по управлению организацией, которые они определяют в коллективном договоре.

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

КОММЕНТАРИЙ

В комментируемой статье предусмотрены основные формы участия работников в управлении организацией.

1. Кодексом предусматривается обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения представительного органа работников.

Так, ст. 8 ТК РФ установлено, что работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Порядок учета мнения представительного органа работников закреплен в ст. 372 ТК РФ.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Кроме того, коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Учет мнения представительного органа работников требуется только в случаях, определенных законодательством, локальными актами организации или коллективным договором. Во всех остальных случаях учет мнения представительного органа не является обязательным.

2. Представительный орган работников проводит консультации с работодателем по вопросам содержания коллективного договора, принимаемых локальных нормативных актов об условиях труда, оплаты, охраны труда и режиме работы.

Порядок проведения консультаций определяется сторонами социального партнерства самостоятельно. Консультации могут проводиться как в процессе реализации обязательств социального партнерства, так и вне процедуры осуществления контроля за выполнением коллективного договора, соглашений.

Комментируемая норма соответствует положениям Рекомендации МОТ № 94 “О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия” (1952 г.), в которой предусматривается, что должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, пред-

ставляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда.

В том случае, если после проведения консультаций с представительным органом работников стороны социального партнерства не пришли к соглашению, работодатель вправе принимать необходимые управленческие решения, а представительные органы работников вправе обжаловать эти решения в государственную инспекцию труда или начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3. Право представительных органов на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является важным не только при участии работников в управлении организацией, но и при коллективно-договорном регулировании трудовых отношений. Отсутствие у работников и их представителей информации о перспективах развития организации, введении новых технологических и иных условий существенно влияет на уровень правовой защищенности работников, содержание заключаемых коллективных договоров, эффективность коллективных переговоров.

Кроме того, представители работников должны иметь право потребовать информацию, необходимую им для защиты интересов работников.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" право на информацию состоит в том, что для осуществления своей уставной деятельности профессиональные союзы вправе беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Статьей 53 ТК РФ установлено, что представители работников имеют право получать от работодателя информацию по следующим вопросам:

– реорганизации или ликвидации организации;
– введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
– по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

4. Согласно комментируемой статье работники, их представители вправе вносить работодателю предложения по совершенствованию работы организации, обсуждать с работодателем свои предложения и общие вопросы работы организации. Процедура такого обсуждения определяется соглашением между работодателем и представителем работников.

5. Вопросы разработки проекта и заключения коллективных договоров важны при реализации права на участие в управлении организацией. Коллективный договор является локальным нормативным актом, в который по соглашению сторон могут быть включены условия, выгодные для работников, закрепляющие предоставляемые им льготы и преимущества, в нем могут быть закреплены и иные не предусмотренные законом формы и методы реализации права на участие работников в управлении организацией.

Процедура проведения коллективных переговоров по разработке и принятию коллективного договора предусмотрена ст. 36, 37, 40 ТК РФ.

6. Статьей предусмотрены также и иные формы участия работников в управлении организацией, определяемые ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальными нормативными актами.

Среди прочих форм участия работников в управлении организацией предусмотрено также право на обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организаций. Предполагается, что это право усилит ответственность представителей коллектива работников за принятие совместно с работодателями стратегических решений, направленных на устойчивое развитие организаций.

Глава 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного

коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи направлена на обеспечение исполнения требований закона о порядке организации и проведения коллективных переговоров. Она предусматривает привлечение к ответственности тех представителей сторон социального партнерства, которые либо уклоняются от участия в коллективных переговорах, либо неправомерно отказываются от подписания проекта коллективного договора, соглашения, уже согласованного в ходе переговоров.

2. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, подвергаются штрафу в соответствии с законодательством.

Однако следует отметить, что в отличие от комментируемой статьи административным законодательством предусмотрено привлечение к административной ответственности только работодателя или лица, представляющего работодателя. Таким образом, представители работников, уклоняющиеся от участия в переговорах, не могут привлекаться к административной ответственности.

Так, ст. 5.28 КоАП РФ предусмотрена ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки.

Такие действия влекут наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

Статьей 5.29 КоАП РФ предусмотрена ответственность за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, а также для последующего контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. К ответственности за данное правонарушение могут быть привлечены лишь работодатель или лицо, его представляющее. За совершение указанного правонарушения соответствующее лицо подвергается взысканию в виде административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

Административная ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (отказ от подписания согласованного проекта коллективного договора, соглашения) предусмотрена ст. 5.30 КоАП РФ. Соответствующую ответственность также несут лишь работодатель или лицо, его представляющее. Такие действия влекут наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ.

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья направлена на обеспечение исполнения коллективного договора, соглашения. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений является одним из принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

Статьей 5.31 КоАП РФ предусмотрена ответственность работодателя или лица, его представляющего, за нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению. Такие действия влекут наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ. Ответственность для представителей работников законодательством об административных правонарушениях не предусмотрена.

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовой договор выступает основной формой реализации конституционного принципа свободы труда, означающего право гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется, прежде всего, в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Только в связи с заключением трудового договора гражданин становится работником. В свою очередь, организация или индивидуальный

предприниматель, заключив с работником трудовой договор, становится работодателем.

Добровольность вступления работодателя в трудовое правоотношение также основывается на нормах Конституции РФ (ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35), закрепляющих свободу экономической деятельности, право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, право частной собственности, выражающееся в свободе владения, пользования и распоряжения принадлежащим на праве собственности имуществом. В трудовых отношениях указанные нормы Конституции РФ трансформируются в право работодателя самостоятельно подбирать работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют поручаемой работе. Пленум ВС РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” подчеркнул, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность, принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя (п. 10). Однако при решении кадровых вопросов работодатель должен соблюдать гарантии, установленные законодательством и направленные на защиту прав граждан при заключении трудового договора (см. ст. 64 ТК РФ и комментарий к ней).

2. Факт заключения трудового договора влечет возникновение трудового отношения между двумя его сторонами – работником и работодателем.

В соответствии со ст. 20 Кодекса вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Кодексом, – также лица, не достигшие указанного возраста. (Подробнее о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора, см. ст. 63 ТК РФ и комментарий к ней.)

Согласно ст. 20 ТК РФ работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. При этом под работодателями – физическими лицами понимаются:

а) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие

предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. В тексте Кодекса данная категория работодателей именуется индивидуальными предпринимателями;

б) физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. В тексте Кодекса данная категория работодателей именуется физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. (Подробнее о работодателе см. ст. 20 ТК РФ и комментарий к ней.)

3. Трудовой договор представляет собой двустороннее соглашение, в соответствии с которым каждая из сторон приобретает определенные права и несет конкретные обязанности. При этом обязанностям одной стороны трудового договора корреспондируют права другой стороны.

Комментируемая статья в числе основных обязанностей работодателя называет:

а) предоставление работнику работы по обусловленной трудовой функции. Термин “трудовая функция” означает работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (см. ст. 15 ТК РФ и комментарий к ней);

б) обеспечение условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и самим трудовым договором (подробнее об охране труда работников см. разд. X Кодекса);

в) своевременную и в полном размере выплату работнику заработной платы. По общему правилу, установленному ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены

иные сроки выплаты заработной платы. (Подробнее об оплате труда работников см. ст. 129–158 ТК РФ и комментарии к ним.)

Другие основные права и обязанности работодателя определены ст. 22 Кодекса (см. также комментарий к ней).

К основным обязанностям работника в соответствии с комментируемой статьей относятся:

а) личное выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором. Данное условие трудового договора предполагает обязанность работника выполнять работу лично, т. е. работник не вправе перепоручить ее выполнение другому лицу. Указанное требование не распространяется на работников-надомников, которым предоставлено право выполнять работу с участием членов семьи (см. ст. 310 ТК РФ и комментарий к ней);

б) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, действующих у работодателя, с которым заключен трудовой договор. В соответствии со ст. 189 Кодекса правилами внутреннего трудового распорядка называется локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Примерная форма правил внутреннего трудового распорядка приведена в комментарии к ст. 189 ТК РФ.

Основные права и обязанности работника также перечислены в ст. 21 Кодекса (см. также комментарий к ней). Кроме того, на отдельные категории работников законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут возлагаться дополнительные обязательства, обусловленные спецификой выполняемой ими работы, а также спецификой деятельности организации, в которой они работают. Так, в соответствии со ст. 63 Федерального закона от 07.07.2003 № 126-ФЗ “О связи” на операторов связи возлагается обязанность по обеспечению соблюдения тайны связи. Согласно ст. 15 Закона № 79-ФЗ в обязанности государственного гражданского служащего в числе прочих входят: поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей; предо-ставление в установленном порядке предусмотренных федеральным законом сведений о себе и членах своей семьи, а также сведений о получен-

ных доходах и принадлежащем на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера; сообщение о выходе из гражданства РФ или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства РФ или в день приобретения гражданства другого государства.

Особенности правового положения отдельных категорий работников также предусмотрены федеральными законами от 23.08.1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике", от 14.04.1999 № 77-ФЗ "О ведомственной охране", от 08.01.1998 № 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации", от 13.12.1996 № 150-ФЗ "Об оружии" и другими законами.

Следует учитывать, что в трудовом договоре стороны могут расширять и конкретизировать содержащийся в ст. 56, 21, 22 и других статьях Кодекса перечень взаимных прав и обязанностей, однако это не должно приводить к снижению уровня трудовых прав и гарантий, предоставляемых работникам трудовым законодательством, соглашением, коллективным договором или локальными нормативными актами, действующими у работодателя.

4. Сформулированное в комментируемой статье определение трудового договора и его основные признаки позволяют отделить трудовой договор от других видов договоров, возникающих в связи с применением труда. К таким смежным видам договоров прежде всего относятся следующие гражданско-правовые договоры с физическими лицами, предусмотренные ГК РФ: договор подряда (ст. 702), договоры на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технических работ (ст. 769); договор возмездного оказания услуг (ст. 779), договор поручения (ст. 971), договор комиссии (ст. 990), агентский договор (ст. 1005).

Можно выделить следующие характерные только для трудового договора признаки:

а) по трудовому договору выполнение работы производится по специальности, квалификации или должности. При этом такая работа, как правило, носит длящийся характер, т. е. не исчерпывается достижением конечного результата;

б) работник выполняет работу по трудовому договору лично и не может нанять или перепоручить ее выполнение другому лицу;

в) работник подчиняется действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, за невыполнение требований которых несет дисциплинарную ответственность;

г) работодатель обязан обеспечить условия труда не ниже, чем это предусмотрено трудовым законодательством, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

В перечисленных выше видах гражданско-правовых договоров, а также в некоторых других лицо нанимается для выполнения конкретного задания. Это лицо самостоятельно организует и выполняет необходимую работу, в т. ч. с привлечением третьих лиц (например, субподрядчиков в рамках заключенного договора подряда). Оплата работы по гражданско-правовому договору, как правило, производится по результатам ее выполнения. При этом выполнение работы влечет прекращение договора.

Разграничение трудового договора и иных видов договоров и соглашений имеет важное практическое значение, поскольку только с наличием трудового договора законодатель связывает предоставление работнику установленных трудовым законодательством прав и гарантий (ограничения по продолжительности рабочего времени, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за работу во вредных и опасных условиях труда и пр.), осуществление в полном объеме обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, внесение записи о работе в трудовую книжку и т. п.

В спорных случаях судом может быть установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем. В этом случае на основании ч. 4 ст. 11 ТК РФ к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (см. ст. 11 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

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

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

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

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

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

об испытании;

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

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

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

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

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

КОММЕНТАРИЙ

1. Содержание трудового договора составляют условия, определяющие права и обязанности его сторон – работника и работодателя. Кроме того, трудовой договор содержит сведения, определяющие формальную сторону его заключения.

Указание в трудовом договоре определенных сведений, включение в него условий, о которых сторонами достигнуто соглашение, имеет важное юридическое значение для последующего определения правовых последствий в связи с исполнением трудового договора, внесением в него изменений или прекращением.

2. Помимо условий, определяющих права и обязанности сторон, трудовой договор содержит сведения, позволяющие определить формальные, но при этом не менее важные, аспекты трудового договора: идентификация сторон, их полномочия, дата и место заключения трудового договора. В отличие от условий трудового договора, о сведениях стороны не договариваются, а констатируют факты, которые имеют существенное юридическое значение для возникновения трудового отношения. Так, например, с датой подписания сторонами трудового договора закон связывает момент вступления его в силу, что также позволяет определить дату начала работы, если по каким-то причинам она не была определена сторонами в тексте трудового договора (см. ст. 61 ТК РФ и комментарий к ней).

Внесенными в комментируемую статью поправками существенно расширен перечень сведений, содержащихся в трудовом договоре, за счет включения в него сведений о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица, о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, месте и дате заключения трудового договора, об идентификационном номере налогоплательщика для определенных работодателей.

Прежде всего, ст. 57 Кодекса обязывает включать в трудовой договор сведения, позволяющие четко определить стороны трудового договора. Для работника или работодателя – физического лица (в т. ч. и индивидуального предпринимателя) такими сведениями являются фамилия, имя, отчество, а для работодателя – юридического лица (организации) – его наименование.

Фамилия, имя, отчество работника (работодателя – физического лица) указываются в точном соответствии с документом, удостоверяющим его личность. Наименование юридического лица содержится в его учредительных документах. Некоторые организации предусматривают в учредительных документах полное и сокращенное наименование. Полагаем, что для более точной идентификации работодателя в трудовом договоре следует указывать полное наименование юридического лица с указанием его организационно-правовой формы (открытое (закрытое) акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, федеральное государственное (муниципальное) унитарное предприятие и пр.).

В число обязательных сведений, указываемых в трудовом договоре, включены *сведения о документе, удостоверяющем личность работника и работодателя – физического лица.*

Основным документом, удостоверяющим личность гражданина Российской Федерации, является паспорт гражданина Российской Федерации, который обязаны иметь все граждане Российской Федерации, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории Российской Федерации (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 № 828 “Об утверждении Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, образца бланка и описания паспорта гражданина Российской Федерации”). При невозможности представления паспорта личность работника может быть удостоверена другими документами. (Подробнее о них см. ст. 65 ТК РФ и комментарий к ней.)

Достаточным является указание в трудовом договоре наименования и реквизитов (серия, номер, дата выдачи, наименование выдавшего данный документ органа или организации) документа, в соответствии с которым в трудовом договоре указаны фамилия, имя, отчество работника или работодателя – физического лица.

Дополнительным способом индивидуализации работодателя является указание в трудовом договоре его *идентификационного номера налогоплательщика.* В соответствии с Порядком и условиями присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц, утв. приказом МНС России от 03.03.2004 № БГ-3-09/178, всем юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям присваивается идентификационный номер налогоплательщика (так называемый ИНН), который представляет собой десятизначный (для юридических лиц) или двенадцатизначный (для физических лиц) цифровой код. ИНН присваивается налоговым органом по месту нахождения юридического лица (или по месту жительства индивидуального предпринимателя) и указывается в свидетельстве о постановке на налоговый учет в налоговом органе.

В трудовом договоре не требуется указывать ИНН работодателя – физического лица, не имеющего статуса индивидуального предпринимателя.

В связи с частыми спорами об отсутствии полномочий у представителя работодателя, подписавшего трудовой договор с работником, на совершение таких юридических действий новая редакция ст. 57 Кодекса предусматривает указание в трудовом договоре *сведений о представителе работодателя, подписывающем от имени работодателя трудовой договор, и его полномочиях.*

В соответствии с разъяснениями Пленума ВС РФ, изложенными в постановлении от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников (п. 12).

Законодатель не уточняет, какой объем сведений о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, является достаточным. Полагаем, что целесообразным является указание фамилии, имени, отчества представителя, занимаемой им должности и реквизитов документа, содержащего соответствующие полномочия представителя.

Как правило, трудовые договоры от имени организации заключает ее руководитель, который в соответствии с уставом осуществляет руководство деятельностью организации. Поэтому для заключения трудового договора руководителем организации достаточно, как правило, в подтверждение его полномочий в трудовом договоре делать ссылку на устав организации.

Нередки случаи, когда руководитель организации передает полномочия по заключению трудовых договоров с работниками своим заместителям, руководителям филиалов, представительств и другим должностным лицам. В этом случае полномочия должностных лиц могут быть подтверждены приказом (распоряжением) руководителя организации (а для руководителей филиалов и представительств также доверенностью), в котором предусматривается право заключения этими лицами трудовых договоров с работниками. В заключаемом трудовом договоре с работником следует указывать фамилию, имя, отчество должностного лица, наименование и реквизиты (дата, номер) документа, подтверждающего полномочия.

Законодательством также предусмотрена возможность управления юридическим лицом другой коммерческой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (ст. 103 ГК РФ, ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ "Об акционерных обществах", ст. 33 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью"). В таких случаях при заключении трудового договора с принимаемыми на работу лицами следует указывать фамилию, имя, отчество управляющего или должностного лица управляющей организации, наименование управляющей организации, а также реквизиты договора (номер, дата заключения), на основании которого действует управляющий или управляющая организация, и реквизиты документа (дата, номер), подтверждающего полномочия должностного лица управляющей организации.

Работодатель – физическое лицо заключает договор от своего имени, однако законодательством не ограничена возможность поручения им на основании доверенности другому лицу обязанностей по приему от его имени на работу работников.

Новая редакция ч. 1 ст. 57 ТК РФ обязывает также фиксировать в трудовом договоре место и дату его заключения. Указание на *место заключения трудового договора* имеет важное правовое значение в ситуации, когда, например, сторонами не было определено местонахождение работодателя. В таком случае место заключения трудового договора может косвенно свидетельствовать о месте (населенном пункте) исполнения трудовых обязанностей, что, в свою очередь, может иметь важное значение при решении вопроса о применении к трудовым отношениям законодательства субъекта РФ, решения вопроса о переводе работника в связи с переездом работодателя в другую местность и пр.

Особое юридическое значение имеет *дата заключения трудового договора*, поскольку в определенных случаях закон связывает с ней определение даты начала работы (см. ст. 61 ТК РФ и комментарий к ней).

3. Комментируемая статья подразделяет все условия трудового договора на две группы: обязательные для включения в трудовой договор и дополнительные.

Следует отметить, что в ранее действовавшей редакции ст. 57 Кодекса существовало разграничение условий трудового договора на существенные и иные. Правоприменительная практика продемонстрировала неудобство применения подобного деления условий трудового договора, поскольку такая конструкция, по сути гражданско-правовая

(см. ст. 432 ГК РФ), позволяла ставить вопрос о признании трудового договора незаключенным при отсутствии хотя бы одного из существенных условий трудового договора (например, о компенсациях за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда), что, в свою очередь, не способствовало стабильности трудовых правоотношений.

Обязательные для включения в трудовой договор условия (далее – обязательные условия) должны содержаться в любом трудовом договоре. Их перечень определен ч. 2 ст. 57 Кодекса. Включение в трудовой договор того или иного обязательного условия необходимо, если такое условие характеризует содержание трудового отношения, по поводу которого заключается трудовой договор. Например, условие трудового договора о компенсациях за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда следует включать в трудовой договор только в том случае, если работник принимается на работу в этих условиях. В то же время в указанном перечне обязательных условий можно выделить такие условия, которые присущи каждому трудовому договору и их наличие необходимо в любом трудовом договоре. К таким условиям можно отнести место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда.

Недостижение согласия сторон по обязательным условиям может стать причиной незаключения трудового договора в целом. Однако невнесение сторонами в заключенный трудовой договор тех или иных обязательных условий не является основанием для признания такого трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Дополнительные условия не являются обязательными для включения в каждый трудовой договор. Дополнительные условия трудового договора устанавливаются по согласию сторон, при этом с инициативой включения того или иного условия может выступить любая сторона (работник или работодатель). В то же время недостижение сторонами согласия хотя бы по одному из инициированных условий может явиться поводом для незаключения трудового договора в целом.

Примерный перечень дополнительных условий трудового договора приведен в ч. 4 комментируемой статьи. Стороны вправе предусмотреть в заключаемом трудовом договоре любые условия из содержащихся в указанном перечне, а также другие условия. Однако следует учитывать, что закон не допускает внесение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению

с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Отсутствие в трудовом договоре дополнительных условий не порождает обязанности сторон по его дополнению, однако, если в последующем возникнет необходимость их внесения, стороны вправе это сделать в любой момент, оформив в письменном виде приложение или дополнительное соглашение к трудовому договору.

После заключения трудового договора все включенные в него условия (обязательные и дополнительные) обладают равной юридической силой и являются обязательными для соблюдения сторонами трудового договора.

4. К числу обязательных для включения в трудовой договор условий ст. 57 Кодекса относит, в первую очередь, *место работы.*

По общему правилу, под местом работы понимается сам работодатель, к которому работник принимается на работу. Это может быть организация, индивидуальный предприниматель или физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем (если трудовой договор заключен в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства).

Закон не обязывает указывать в трудовом договоре конкретное местонахождение работодателя, однако указание на то, что работодатель располагается на территории соответствующей административно-территориальной единицы, представляется необходимым, т. к. переезд работодателя в другую местность рассматривается законодателем применительно к трудовым отношениям с работником как перевод работника на другую работу и требует письменного согласия работника (ст. 72^1 ТК РФ). Конкретное местонахождение работодателя – юридического лица определяется местом его государственной регистрации (ст. 54 ГК РФ), а для работодателя – физического лица, в т. ч. индивидуального предпринимателя, – местом жительства.

Новая редакция ст. 57 Кодекса не предусматривает обязанности сторон по включению в трудовой договор условия о структурном подразделении (отдел, цех, участок и пр.), в котором будет работать работник. Данное условие является дополнительным.

Наряду с этим обязанность по уточнению в трудовом договоре места работы сохраняется в отношении работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности. В этом случае стороны указывают в трудовом договоре не только работодателя – юридическое лицо, но

и наименование его обособленного структурного подразделения и местонахождение (город, поселок или иной населенный пункт).

Одним из обязательных условий трудового договора является указание *трудовой функции работника.* Статья 15 Кодекса определяет трудовую функцию работника как работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работнику работы.

Должность работника определяет круг его обязанностей и прав в соответствии с местом и ролью работника в организации. Наименование должности в трудовом договоре должно соответствовать наименованию этой должности в штатном расписании. Штатное расписание является локальным нормативным актом работодателя, в котором определяется перечень должностей, сведения о количестве штатных единиц, тарифных ставках (окладах), надбавках и др. Унифицированная форма данного документа утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 “Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты” (форма Т-3).

Специальность определяет вид профессиональной деятельности работника, усовершенствованной в результате специальной подготовки; область специального знания (например, инженер по охране труда, врач-ортодонт, токарь-расточник).

Под квалификацией следует понимать уровень подготовленности, мастерства, профессиональных навыков, необходимых для выполнения труда по определенной специальности или должности. Квалификация определяется разрядом, классом и иными квалификационными категориями.

Комментируемая статья обязывает указывать в трудовом договоре наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований к ним в точном соответствии с наименованиями и требованиями, указанными в специальных квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, во всех случаях, когда федеральным законом предусмотрено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений в связи с выполнением работ по определенным должностям, профессиям и специальностям. Например, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день имеют работающие во вредных условиях труда работники, профессии и должности которых предусмотрены в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный

отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР № 298 и Президиума ВЦСПС № П-22 от 25.10.1974. Право на льготное пенсионное обеспечение имеют работники, выполняющие работу по профессиям (должностям), включенным в Списки производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утв. постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10. Во всех случаях выполнения указанных работ наименования профессий и должностей работников должны соответствовать наименованиям, указанным в этих списках.

Кроме того, в настоящее время применяются Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Данными документами утверждены квалификационные характеристики видов работ, профессий и должностей, соответствующие уровню знаний, навыков и квалификации. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих представляет собой совокупность отдельных отраслевых выпусков, утвержденных в разное время. Общие положения ЕТКС утверждены постановлением Госкомтруда СССР № 31 и Секретариата ВЦСПС № 3-30 от 31.01.1985 «Об утверждении “Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР”, раздела “Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства” Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1». Перечень действующих на территории РФ выпусков ЕТКС утвержден постановлением Минтруда России от 12.05.1992 № 15а “О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России”, применять который нужно с корректировкой на принятые позднее выпуски ЕТКС. Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 Минтруду России (ныне – Минздравсоцразвития России) совместно с отраслевыми федеральными органами исполнительной власти поручена разработка новых справочников – Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Трудовым договором должен быть определен конкретный день, с которого работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей, – *дата начала работы.*

Даты заключения трудового договора и начала работы могут совпадать или иметь временной разрыв. Как правило, дата заключения предшествует дате начала работы, однако на практике встречаются случаи, когда трудовое отношение возникает раньше оформления трудового договора (например, при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (см. ст. 67 ТК РФ и комментарий к ней)). В этом случае в трудовом договоре одновременно указываются фактическая дата подписания сторонами трудового договора и дата фактического начала работы.

При заключении сторонами трудового договора на определенный срок, в его тексте необходимо указывать срок действия трудового договора, а также причину, послужившую основанием для установления срока. Перечень оснований, допускающих заключение срочного трудового договора, содержится в ст. 59 Кодекса, носит исчерпывающий характер и не может быть дополнен сторонами по своему усмотрению. (Подробнее о порядке заключения срочных трудовых договоров см. ст. 58, 59 ТК РФ и комментарии к ним.)

При указании в трудовом договоре *условий оплаты труда* необходимо определить вознаграждение работника за его труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. Оплата труда формируется на основе тарифной ставки, должностного оклада (базового должностного оклада – для работников бюджетной сферы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами работодателя, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В трудовом договоре указывается размер тарифной ставки или должностного оклада (базового должностного оклада). Указание в трудовом договоре конкретного размера доплат, надбавок и поощрительных выплат закон не требует, однако перечисление видов доплат, надбавок и поощрительных выплат, на которые работник имеет право, в трудовом договоре все же необходимо. При этом работника следует ознакомить с положениями законодательства РФ, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта работодателя, определяющими порядок и условия их выплаты. (Подробнее об оплате труда см. ст. 129–158 ТК РФ и комментарии к ним.)

Как правило, *режим труда и время отдыха* работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем. В трудовом договоре, заключаемом с работником, режим труда и отдыха необходимо указывать в том случае, если он для данного работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя. Например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, скользящий (гибкий) график, предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня и др.

Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда включаются в трудовой договор, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, и устанавливаются на основании результатов аттестации рабочего места. Размер компенсации определяется законами и иными нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

Виды компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в трудовом договоре. Их конкретный размер можно определить непосредственно в трудовом договоре либо сделать в нем отсылку к законодательству РФ, коллективному договору, соглашению или локальному нормативному акту работодателя, регулирующим этот вопрос. При этом работника следует ознакомить с их содержанием.

В трудовом договоре также следует указывать характеристики условий труда на рабочем месте в соответствии с результатами аттестации рабочего места. (Подробнее о компенсациях за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда см. ст. 147, 219 ТК РФ и комментарии к ним.)

Указание в трудовом договоре *условий, определяющих в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)*, позволяет не только конкретизировать трудовые обязанности работника, но и определять объем гарантий и льгот, на которые работник имеет право в связи с выполнением подобного рода работ в определенных законодательством РФ, соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя случаях.

Комментируемая статья содержит лишь примерный перечень возможных характеристик работ, имеющих специфику (подвижной, разъездной, работа в пути), который может быть дополнен. Так, например, работа вахтовым методом, предусмотренная ст. 297 Кодекса, имеет свою характерную специфику: трудовой процесс осуществляется вне

места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Кроме того, работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы (см. ст. 302 ТК РФ и комментарий к ней).

Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами включено в перечень обязательных условий трудового договора. Однако перечисление в трудовом договоре всех видов и условий выплат по обязательному социальному страхованию представляется излишним, т. к. регулирование системы обязательного социального страхования относится к ведению государства в лице уполномоченных органов. Стороны не могут трудовым договором изменить порядок и условия обязательного социального страхования. В этой связи данное требование закона следует рассматривать как обязанность работодателя информировать работника о видах обязательного социального страхования, на которое работник в соответствии с законом имеет право в связи с трудовой деятельностью. Непосредственно в тексте трудового договора целесообразно предусмотреть отсылочную норму следующего содержания: “Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации”.

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут быть предусмотрены и другие условия, обязательные для включения в трудовой договор.

5. К числу дополнительных условий трудового договора ч. 4 ст. 57 Кодекса относит ряд условий, в частности *об уточнении места работы и (или) рабочем месте.*

Стороны вправе конкретизировать в трудовом договоре место работы, указав структурное подразделение (отдел, цех, участок и т. п.) и его местонахождение. Следует подчеркнуть, что указание в трудовом договоре на структурное подразделение, в котором работник будет выполнять свои трудовые обязанности, не является обязательным, за исключением случаев, когда работник принимается для работы

в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности.

Наличие или отсутствие в трудовом договоре условия о структурном подразделении имеет существенное значение при осуществлении временных переводов или перемещении работника. Так, если трудовым договором стороны определили структурное подразделение, в котором работает работник, то в соответствии со ст. 72^1 ТК РФ его изменение означает перевод работника на другую работу и требует согласия работника. Изменение структурного подразделения, которое не было определено трудовым договором, является перемещением работника и не требует его согласия (см. ст. 72^1 ТК РФ и комментарий к ней).

В трудовом договоре стороны вправе конкретизировать и рабочее место работника, т. е. указать конкретный агрегат, механизм, станок, на котором будет работать работник.

В целях проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовом договоре может быть предусмотрено условие *об испытании* с установлением соответствующего срока. Законом предусмотрена упрощенная процедура прекращения трудовых отношений с работником, не выдержавшим испытание. Порядок установления и прохождения испытания, его продолжительность, а также порядок прекращения трудового договора установлен ст. 70, 71 Кодекса (см. также комментарии к ним).

Заключение трудового договора с условием *о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)* допускается с любым работником, если эти сведения ему известны в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Заключение трудового договора при работе со сведениями, составляющими государственную тайну, возможно исключительно при условии допуска работника к государственной тайне, оформляемого уполномоченными органами государственной власти в установленном порядке. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, содержится в ст. 5 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 “О государственной тайне”, а также в Указе Президента РФ от 30.11.1995 № 1203 “Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне”.

Служебную или коммерческую тайну в общем виде можно охарактеризовать как информацию (сведения), связанную с деятельностью работодателя, разглашение (передача) которой может нанести ущерб его интересам или интересам других лиц, перед которыми работодатель, в свою очередь, несет ответственность за неразглашение информации и сведений.

Отношения в связи с использованием информации, составляющей коммерческую тайну, регулируются Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ “О коммерческой тайне”, ст. 3 которого определяет в качестве информации, составляющей коммерческую тайну, научно-техническую, технологическую, производственную, финансово-экономическую или иную информацию (в т. ч. составляющую секреты производства (ноу-хау)), которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и в отношении которой обладателем такой информации введен режим коммерческой тайны. При этом коммерческую тайну не могут составлять сведения, содержащиеся в учредительных документах юридического лица или документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности, о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в т. ч. об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, о наличии свободных рабочих мест, о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам, другие сведения, перечисленные в ст. 5 указанного Федерального закона.

Отношения в связи с использованием служебной тайны регулирует комплекс законодательных и иных нормативных правовых актов. Так, в соответствии с Указом Президента РФ от 06.03.1997 № 188 “Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера” служебными являются сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (служебная тайна). Кроме того, данный Указ относит к числу сведений конфиденциального характера:

а) сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях (о защите персональных данных работника см. также ст. 85–90 ТК РФ и комментарии к ним);

б) сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства, а также сведения о защищаемых лицах и мерах государственной защиты, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом от 20.08.2004 № 119-ФЗ “О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства” и другими нормативными правовыми актами РФ;

в) сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т. д.);

г) сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

д) сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

Перечень сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну организации, определяет работодатель в соответствующем локальном нормативном акте (например, в положении о коммерческой (служебной) тайне), с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Работник, виновный в разглашении информации, составляющей коммерческую (служебную) тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, должен возместить причиненный работодателю ущерб.

Условие *об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока* может быть включено в трудовой договор, только если обучение работника оплачивается за счет средств работодателя. При этом обучение может проходить как в специализированном учебном заведении или другой организации, так и непосредственно у работодателя.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (см. ст. 249 ТК РФ и комментарий к ней; см. также положения об ученическом договоре – ст. 198–208 ТК РФ и комментарии к ним).

Наряду с обязанностью осуществлять обязательное страхование работника в порядке, определенном федеральными законами, стороны вправе в трудовом договоре предусмотреть обязанность работодателя осуществить *дополнительное страхование работника* (медицинское, пенсионное и др.), оговорив его условия и виды.

Как правило, *вопросы улучшения социально-бытовых условий работника и членов его семьи* определяются коллективными договорами и распространяются на всех или отдельные категории работников.

Однако закон не запрещает регулировать эти вопросы и в индивидуальном порядке, т. е. в трудовом договоре с работником. В качестве примеров таких условий можно привести предоставление работнику и членам его семьи служебного жилья, предоставление права на пользование детскими садами, образовательными учреждениями, поликлиникой, находящимися на балансе организации, и др.

Стороны вправе в трудовом договоре *применительно к условиям работы данного работника уточнить права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.* Основные права и обязанности работника и работодателя сформулированы в ст. 21, 22 Кодекса соответственно.

Стороны вправе воспроизвести в тексте трудового договора содержащиеся в законодательстве РФ права и обязанности работника и работодателя, а также дополнить или конкретизировать их. Однако следует учитывать, что в трудовой договор нельзя включать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6. Невключение сторонами в трудовой договор какого-либо из условий, отнесенных ч. 2 комментируемой статьи к числу обязательных, не может служить основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Закон обязывает стороны в случае выявления факта невключения необходимых сведений и условий в трудовой договор дополнить его.

Поскольку сведения, вносимые в трудовой договор, констатируют лишь документально подтвержденные факты (фамилия, имя, отчество работника, наименование работодателя, ИНН и другие сведения, предусмотренные ч. 1 ст. 57 Кодекса), то для их дополнения не требуется специального согласования и подписания сторонами отдельного документа. Достаточным будет внесение соответствующих дополняющих записей в текст трудового договора силами кадровой службы работодателя. Однако в целях сохранения соответствия двух экземпляров трудового договора, хранящихся у работника и работодателя, дополнения необходимо вносить одновременно в два экземпляра трудового договора.

Внесение в трудовой договор условий по общему правилу требует письменного соглашения сторон, поэтому дополнение трудового договора обязательными условиями, о которых стороны договорились устно при заключении трудового договора, но не включили в текст,

требует документального оформления в виде приложения или дополнительного соглашения, подписываемого работником и работодателем. Следует обратить внимание, что обязанность по внесению дополнений в трудовой договор предусмотрена только в отношении обязательных условий трудового договора (см. ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Невключение в трудовой договор условий, отнесенных ч. 4 ст. 57 Кодекса к дополнительным, означает, что стороны не договаривались о них при его заключении.

Кроме того, закон не обязывает стороны фиксировать в трудовом договоре права и обязанности работника и работодателя, содержащиеся в законодательстве, коллективном трудовом договоре, соглашении или локальном нормативном акте работодателя. Их невключение в трудовой договор не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

7. Приводим примерную форму трудового договора.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

_____ “___” _____ 200__г.
(город, населенный пункт)

_____,
(реквизиты Работодателя: полное наименование для юридического лица

_____
или фамилия, имя, отчество – для физического лица)

в лице _____,
(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____,
(Устава; доверенности, приказа и пр. с указанием реквизитов)

именуемый в дальнейшем “Работодатель”, с одной стороны,
и _____,
(Ф.И.О. Работника)

именуемый(ая) в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по _____,
(наименование должности, профессии или специальности

_____
с указанием квалификации; конкретный вид работы)

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.2. Работник принимается на работу:

_____

(наименование Работодателя)

_____

(наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается на работу в филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения)

**1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя _____.

(наименование участка, цеха, отдела и пр.)

1.4. Работа у Работодателя является для Работника: _____

_____.

(основной, по совместительству)

*1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" _____ 200__г.

**1.6. Настоящий трудовой договор заключается на:

_____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы)

_____

(причина заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.7. Дата начала работы "____" _____ 200__г.

**1.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

_____

_____

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2 Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором. Выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

_____

_____

Работник несет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

3.1.2. Принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

_____

_____

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату.

3.2.5. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

_____

_____

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Условия и оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. должностного оклада (тарифной ставки) в размере _____ _____ в месяц;

*4.1.2. доплат (надбавок, поощрительных выплат) _____

_____,

(указать виды)

выплата которых производится в порядке, установленном _____

_____.

(законодательством Российской Федерации; локальным нормативным актом Работодателя с указанием названия)

4.2. Выплата заработной платы Работника производится в сроки и порядке, установленные правилами внутреннего трудового распорядка (иного локального нормативного акта _____),

(указать название)

действующими у Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени _____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя.

*5.3. Работнику устанавливается следующий режим работ _____

_____.

5.3. Работнику предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

*5.4. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи

_____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника, в связи с трудовой деятельностью, осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**6.2. Работник имеет право на дополнительное _____

_____ страхование на условиях и в порядке,

(вид страхования)

установленном _____

(наименование локального нормативного акта Работодателя)

**7. Коммерческая тайна

**7.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения в течение _____ лет не разглашать составляющую коммерческую тайну информацию, с перечнем которой Работник был ознакомлен под роспись.

**7.2. В случае неисполнения обязанности по неразглашению информации, составляющей коммерческую тайну, Работник обязан возместить Работодателю причиненный ущерб.

8. Заключительные положения

8.1. Изменение условий настоящего трудового договора и его расторжение производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах на русском языке, по одному экземпляру для каждой Стороны.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____	_____
(наименование организации или Ф.И.О. физического лица)	(Ф.И.О.)

Юридический адрес _____
_____
_____
_____
ИНН _____
_____
_____

_____ _____ _____
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

Адрес места жительства _____
_____
Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) _____
№ _____
кем выдан _____
дата выдачи "__" _____ 200__г.

_____
(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора на руки

_____
(подпись Работника)

* Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно, если по содержанию трудового отношения имеются такие особенности.

** Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор возможно, если о них Сторонами достигнуто соответствующее соглашение.

Статья 58. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

КОММЕНТАРИЙ

1. В зависимости от срока действия ст. 58 Кодекса подразделяет трудовые договоры на два вида:
– заключенные на неопределенный срок;
– заключенные на определенный срок, именуемые как срочные трудовые договоры.

Основным видом принято считать трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры рассматриваются как исключение из общего правила. Частью 2 ст. 58 и ст. 59 Кодекса предусмотрен исчерпывающий перечень случаев и оснований, когда допускается заключение трудового договора на определенный срок. При этом Кодексом ограничен срок, на который может быть заключен такой трудовой договор, – не более 5 лет, за исключением случаев, когда иной срок установлен Кодексом или иным федеральным законом.

2. Поскольку трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, является наиболее распространенным, то законодатель не устанавливает каких-либо требований по указанию условия о неопределенном сроке его действия. И если такое условие не включено сторонами в текст трудового договора, это не препятствует его квалификации как заключенного на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ).

3. Главной особенностью срочного трудового договора является упрощенность процедуры прекращения трудовых отношений: уведомление другой стороны о своем желании прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока действия трудового договора без объяснения причин (см. ст. 79 ТК РФ и комментарий к ней). Такая специфика делает срочный трудовой договор универсальным инструментом для формирования работодателем гибкой и маневренной кадровой политики. Однако это не способствует стабильности трудовых отношений и в определенной степени снижает защищенность трудовых прав граждан. В целях соблюдения баланса интересов каждой из сторон законодатель, предоставляя работодателю право

заключать срочные трудовые договоры с работниками, ограничивает случаи его использования.

Новая редакция комментируемой статьи (ч. 2) подразделяет все возможные случаи заключения срочных трудовых договоров на две группы.

Первая группа предусматривает случаи, когда срочный трудовой договор должен заключаться в силу прямого предписания закона. Эти случаи перечислены в ч. 1 ст. 59 ТК РФ и отвечают главному критерию – характер и условия выполнения предстоящей работы не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок. Для включения в трудовой договор условия о срочном характере работы по этим основаниям не требуется достижения сторонами специального соглашения.

Вторая группа определяет случаи, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон (перечислены в ч. 2 ст. 59 ТК РФ). В отличие от ранее действовавшей редакции ст. 58, обязывающей работодателя обосновывать все случаи заключения срочного трудового договора через призму характера и условий предстоящей работы (даже если эти основания были поименованы в ст. 59), теперь сторонам при заключении срочного трудового договора по основаниям, перечисленным в ч. 2 ст. 59, достаточно достичь соглашения по этому вопросу. Дополнительное обоснование воли сторон на заключение срочного трудового договора, исходя из характера и условий предстоящей работы, согласно новой редакции ст. 58 ТК РФ не требуется.

4. Как уже отмечалось, максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, – 5 лет, за исключением случаев, когда иной срок (более длительный или короткий) установлен Кодексом или иным федеральным законом. Стороны вправе предусмотреть в трудовом договоре меньший срок в пределах максимально допустимого.

При заключении срочного трудового договора его продолжительность определяется одним из следующих способов:

а) указанием на конкретный срок действия договора (например, один год). Такой способ удобен, когда сторонам заранее известен момент окончания трудовых отношений;

б) указанием на конкретное событие, с которым связано заключение трудового договора на определенный срок (например, заключение трудового договора на период отсутствия работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Со дня выхода

этого работника на работу договор с лицом, принятым на его место, расторгается);

в) указанием на конкретную работу в случае, если время ее окончания можно определить лишь приблизительно (например, заключение трудового договора на период строительства объекта, проведения инвентаризации, составления годового бухгалтерского баланса и др.).

5. Истечение срока трудового договора является основанием для его прекращения (п. 2 ст. 77, ст. 79 ТК РФ). Истечение срока трудового договора не может само по себе прекратить действие этого договора. Одна из сторон должна выступить с инициативой о прекращении трудовых отношений. Однако если инициатива о прекращении срочного трудового договора исходит от работодателя, он должен предупредить работника о прекращении трудового договора в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения работника, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (см. ч. 1 ст. 79 ТК РФ и комментарий к ней).

Вместе с тем, если ни одна из сторон не потребовала прекращения трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает работу после истечения установленного срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 комментируемой статьи). С этого момента расторжение трудового договора по причине истечения срока его действия невозможно и допускается уже на общих основаниях, установленных ст. 77 ТК РФ (см. также комментарий к ней).

Кодексом не предусмотрена возможность перезаключения или продления срочного трудового договора на новый срок (за исключением случаев переизбрания по конкурсу или перевода в результате конкурса работника высшего учебного заведения на должность научно-педагогического работника; см. ст. 332 ТК РФ и комментарий к ней). В связи с этим рекомендуется расторгать трудовой договор, срок которого истек, и заключать новый трудовой договор на тот же или иной срок. При этом следует удостовериться, что условие о срочном характере трудового договора продолжает соответствовать требованиям ст. 58 и 59 Кодекса. Следует также учитывать позицию Пленума ВС РФ, изложенную в п. 14 постановления от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, о том, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой

функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

6. При заключении трудового договора на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, т. е. в нарушение требований ст. 57–59 ТК РФ для заключения срочных трудовых договоров, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ). Внесенными в комментируемую статью поправками установлено, что признать факт отсутствия достаточных оснований для заключения трудового договора вправе только суд.

7. Закон запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Наиболее часто встречающийся в практике пример такого нарушения связан с приемом работника на работу по должности, которая в будущем подлежит сокращению, с тем чтобы избежать предоставления гарантий и льгот в связи с сокращением, установленных гл. 27 ТК РФ.

Статья 59. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих

работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье перечислены случаи, когда допускается заключение срочных трудовых договоров.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ, предусматривающей деление всех оснований заключения срочного трудового договора на две группы, ст. 59 ТК РФ определяет перечень таких оснований в рамках каждой группы. В части 1 комментируемой статьи установлены случаи, когда заключение срочного трудового договора обязательно для сторон, а в ч. 2 – случаи, когда стороны вправе установить условие о срочном характере трудового договора на основании соглашения.

2. Перечисленные в ч. 1 комментируемой статьи основания заключения трудового договора являются обязательными для сторон и предопределяют заключение срочного трудового договора в указанных случаях. Для включения в трудовой договор условия о срочном характере работы по этим основаниям не требуется достижения сторонами специального соглашения.

Как правило, все содержащиеся в ч. 1 комментируемой статьи случаи отвечают главному критерию – характер и условия выполнения предстоящей работы не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок.

Первым среди случаев обязательного заключения срочного трудового договора называется заключение трудового договора *на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.* Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами определяются случаи, когда работодатель обязан сохранить за отсутствующим работником место работы. Например, нахождение работницы в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ); направление работника на повышение квалификации с отрывом от

работы (ст. 187 ТК РФ), исполнение работником государственных и общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ) и др. Обязанность работодателя по сохранению за отсутствующим работником места работы может быть также предусмотрена коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и даже трудовым договором. В этих случаях допускается заключение срочного трудового договора с работником, принимаемым на работу для выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Срок действия такого трудового договора определяется временем отсутствия основного работника и договор подлежит прекращению с выходом его на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора по этому основанию в условии о сроке его действия рекомендуется указывать не конкретную календарную дату (например, 15 августа 2006 г. – день окончания отпуска работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет), а конкретное событие – выход работницы на работу из отпуска, поскольку она имеет право выйти из отпуска в любое время в течение этого отпуска. В этом случае ее досрочный выход из отпуска, вне зависимости от конкретной календарной даты, является законным и бесспорным обстоятельством, прекращающим срочный трудовой договор с замещающим ее работником.

Заключение срочного трудового договора *на время выполнения временных (до двух месяцев) работ* допускается, если предстоящая работа заведомо носит временный характер. Квалифицирующими признаками временного характера работы являются: максимальный срок для ее выполнения – не более двух месяцев и разовая (эпизодическая) потребность работодателя в ее выполнении (т. е. такая работа не должна носить постоянного характера). В трудовом договоре стороны определяют конкретный срок, необходимый для выполнения такой работы (2 недели, 1 месяц, 45 дней и др.), главное, чтобы он не превышал максимально допустимый срок – 2 месяца. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, определяются ст. 289–292 ТК РФ (см. также комментарии к ним).

При заключении срочного трудового договора *для выполнения сезонных работ* необходимо учитывать, что сезонными в соответствии со ст. 293 Кодекса признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев, а в отдельных случаях допускается его увеличение отраслевыми (межотрас-

левыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (см. также комментарий к указанной статье).

Все виды работ, относимых к сезонным, содержатся в специальных перечнях, утверждаемых Правительством РФ. Работодатель не вправе по своему усмотрению решать вопрос о сезонном характере работы. Впредь до принятия Правительством РФ соответствующего нормативного правового акта, устанавливающего перечни сезонных работ, следует применять Перечень сезонных работ, утв. постановлением Народного Комиссариата труда СССР от 11.10.1932 № 185. Кроме того, для целей пенсионного обеспечения применяются перечни сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, работа на предприятиях и в организациях которых в течение полного сезона засчитывается в стаж назначения пенсии за год работы, утв. постановлением Правительства РФ от 04.07.2002 № 498 "Об утверждении Перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год", постановлениями Совмина РСФСР от 04.07.1991 № 381 "Об утверждении Перечня сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, работа на предприятиях и в организациях которых независимо от их ведомственной принадлежности в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы" и Совмина СССР от 29.09.1990 № 983 "Об утверждении Списка сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, независимо от ведомственной подчиненности предприятий и организаций, работа в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы".

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона (см. ч. 4 ст. 79 ТК РФ и комментарий к ней).

Требование по заключению срочного трудового договора *с лицами, направляемыми на работу за границу*, не содержит каких-либо ограничений по характеру поручаемой работы и организационно-правовой форме работодателя, направляющего работника на работу за границу, что позволяет сделать вывод о допустимости заключения таких срочных трудовых договоров любым работодателем (в т. ч. индивидуальным предпринимателем). Однако наиболее распространены случаи заключения договоров по указанному основанию в государственном секторе в связи с осуществлением дипломатических,

консульских и представительских функций. В соответствии со ст. 337, 338 ТК РФ срочные трудовые договоры заключаются с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей. Особенности регулирования труда этой категории работников установлены гл. 53 Кодекса.

При заключении срочного трудового договора *для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя* (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), *а также работ, связанных с заведомо временным* (до одного года) *расширением производства или объема оказываемых услуг*, следует рассматривать два основания, порядок применения которых различен.

В первом случае, когда заключение трудового договора обусловлено проведением работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, важно правильно определить, какая деятельность является для работодателя обычной. Применительно к юридическим лицам под обычной деятельностью следует понимать те виды деятельности, которые зафиксированы в их учредительных документах. Определенную сложность в вопросе определения содержания обычной деятельности представляют работодатели – индивидуальные предприниматели, т. к. они участвуют в хозяйственном обороте без учредительных документов. Представляется, что определять направления их деятельности целесообразно исходя из наиболее часто выполняемых ими видов работ или оказываемых услуг. Приведенный в ч. 1 комментируемой статьи перечень работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные), является примерным и не ограничивается законодателем. Для соблюдения требований закона при заключении срочного трудового договора по этому основанию важно, чтобы такие работы носили временный характер. При этом срок их выполнения не может превышать максимального срока, установленного для срочных трудовых договоров, – пяти лет.

Во втором случае заключение срочного трудового договора связано с изменением характера деятельности работодателя по причине временного (до одного года) расширения производства или объема оказываемых услуг. Отличительной чертой, позволяющей отграничить данное основание от предыдущего, является осуществление работы в рамках обычной деятельности работодателя, при кратковременном увеличении ее объема. Примерами временного расши-

рения производства или объема оказываемых услуг могут служить получение работодателем заказа, требующего привлечения дополнительных работников, или сезонные колебания покупательского спроса, например, в сфере туристских услуг в период летних отпусков. Максимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор по этому основанию, – 1 год, однако стороны вправе предусмотреть в трудовом договоре и меньший срок в зависимости от периода действия конкретных обстоятельств, обусловивших расширение производства.

Гражданское законодательство РФ допускает создание юридических лиц на определенный срок или для достижения определенной цели, которая должна быть оговорена в уставе юридического лица (ст. 61 ГК РФ). В этой связи трудовым законодательством предусматривается ограничение срока действия трудовых договоров *с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы*, в пределах срока существования самой организации. По этому поводу Пленум ВС РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” уточнил, что прекращение трудового договора с работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 14).

При этом следует иметь в виду, что на такой трудовой договор также распространяется общее условие о максимально допустимой продолжительности срочного трудового договора – не более 5 лет (см. ст. 58 ТК РФ и комментарий к ней).

При заключении срочного трудового договора *с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой*, необходимо в трудовом договоре указывать конкретную работу, для выполнения которой работник привлекается (например, строительство объекта, проведение инвентаризации, составление годового бухгалтерского баланса и т. п.). Окончание выполнения указанной работы будет являться основанием для прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия. Однако следует учитывать позицию Пленума ВС РФ, который в постановлении от 17.03.2004 № 2

указал, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14).

В случае заключения срочного трудового договора *для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника*, следует учитывать, что такие работы проводятся в целях повышения квалификации работника и ограничены непосредственно сроком стажировки (обучения). О стажировке или профессиональном обучении заключается договор с работодателем, направляющим своего работника для прохождения обучения. Прохождение стажировки или профессионального обучения возможно на основании ученического договора, заключаемого непосредственно с обучаемым (см. ст. 198–208 ТК РФ и комментарии к ним).

Необходимым условием для заключения срочного трудового договора *в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу* является выборная деятельность работника. Срок действия такого трудового договора определяется сроком избрания. Например, замещение должностей декана факультета или заведующего кафедрой высшего учебного заведения проводится на основании выборов, порядок проведения которых определяется уставом учебного заведения (см. ст. 332 Кодекса и комментарий к ней). Руководящие органы политических партий и их региональных отделений формируются в результате избрания (ст. 24 Федерального закона от 11.07.2001 № 95-ФЗ “О политических партиях”). При этом следует иметь в виду оплачиваемый характер данной работы.

Заключение срочного трудового договора в случаях поступления *на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях* допускается не со всеми работниками, принимаемыми на работу в указанные органы и организации, а только с теми, чьи должностные обязанности непосредственно связаны с обеспечением деятельности членов или должностных лиц этих органов (организаций). Так, в соответствии со ст. 38 Федерального закона от 08.05.1994 № 3-ФЗ “О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Феде-

рального Собрания Российской Федерации" с помощником члена Совета Федерации, депутата Госдумы заключается срочный служебный контракт или срочный трудовой договор на срок, не превышающий срока полномочий члена Совета Федерации, депутата Госдумы.

Примерами такой работы также могут служить должностные обязанности помощника, секретаря, советника, референта глав местных администраций, помощника председателя партии, руководителя общественного объединения и др. Срок такого трудового договора устанавливается по соглашению сторон в пределах срока полномочий соответствующего должностного лица или члена избираемого органа. Досрочное прекращение полномочий указанных лиц влечет за собой и прекращение трудовых договоров с работниками, принятыми на работу для обеспечения их деятельности.

В соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" в целях дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу, органы занятости могут направлять таких лиц на работы временного характера и общественные работы. Срок трудового договора *с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы*, определяется по соглашению сторон. Проведение общественных работ регулируется Положением об организации общественных работ, утв. постановлением Правительства РФ от 14.07.1997 № 875.

При заключении срочного трудового договора *с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы*, следует учитывать, что альтернативная гражданская служба представляет собой особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемый гражданами взамен службы по призыву. Правовую основу ее прохождения формируют ст. 59 Конституции РФ, Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утв. постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 № 256. Прохождение альтернативной гражданской службы возможно в качестве гражданского персонала в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления, в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов. Перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где

предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2006 № 286.

Трудовой договор с гражданином, направленным на прохождение альтернативной гражданской службы, всегда носит срочный характер и заключается на период ее прохождения. Одним из условий заключения срочного трудового договора по этому основанию является наличие решения призывной комиссии о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Кроме перечисленных выше случаев, срочный трудовой договор также подлежит заключению, если такая обязанность вытекает из требований Кодекса или иных федеральных законов. Следует иметь в виду, что никакой иной законодательный или нормативный правовой акт (например, закон субъекта РФ или постановление Правительства РФ) не может расширять этот перечень.

3. Перечисленные в ч. 2 ст. 59 Кодекса случаи заключения срочного трудового договора имеют диспозитивный характер, что предполагает заключение срочного трудового договора по этим основаниям не в силу прямого предписания закона, а в связи с инициативой сторон. Статья также не обязывает стороны обосновывать заключение срочного трудового договора по перечисленным основаниям временным характером и условиями предстоящей работы. Для его заключения достаточно волеизъявления сторон. С инициативой о заключении срочного трудового договора по любому из предусмотренных ч. 2 комментируемой статьи оснований вправе выступить любая сторона – как работник, так и работодатель. Стороны должны прийти к соглашению по этому условию, в противном случае трудовой договор не заключается. Оформление соглашения о включении в трудовой договор условия о сроке его действия в виде отдельного документа не требуется, достаточно включение этого условия непосредственно в текст трудового договора, подписываемого его сторонами.

Одним из таких случаев ч. 2 ст. 59 Кодекса называет заключение срочного трудового договора *с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек* (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек). В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 14.06.1995 № 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации" под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, в уставном капитале которых доля участия Российской

Федерации, субъектов РФ, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не превышает 25%, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25% и в которых средняя численность работников за отчетный период не превышает следующих предельных уровней: в промышленности, в строительстве или на транспорте – 100 человек; в сельском хозяйстве – 60; в научно-технической сфере – 60; в оптовой торговле – 50; в розничной торговле и бытовом обслуживании населения – 30; в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности – 50 человек. Под субъектами малого предпринимательства понимаются также физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица (индивидуальные предприниматели).

В новой редакции комментируемой статьи данное основание заключения срочного трудового договора претерпело существенные изменения:

во-первых, произошло выравнивание правового положения работодателей-организаций и работодателей – индивидуальных предпринимателей за счет установления одинаковых условий для заключения с работниками срочных трудовых договоров (ранее условие по численности работников на индивидуальных предпринимателей не распространялось);

во-вторых, снижены количественные критерии численности работников, служащие основанием для заключения срочного трудового договора, с 40 до 35 работников (с 25 до 20 работников – в организациях розничной торговли и бытового обслуживания);

в-третьих, право на заключение срочных трудовых договоров без учета общего количества работающих у работодателя сохранилось лишь за работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Положение об этом содержится в ст. 304 Кодекса (см. также комментарий к указанной статье).

Таким образом, субъекты малого предпринимательства (организации и индивидуальные предприниматели) имеют право на заключение срочных трудовых договоров, если общее количество их работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек).

При заключении трудового договора с пенсионерами по возрасту необходимо учитывать, что заключение срочного трудового договора возможно лишь *с вновь поступающими на работу пенсионерами по*

возрасту, т. е. с лицами, которые на момент заключения трудового договора достигли пенсионного возраста и которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена трудовая пенсия по старости. Следует учитывать, что к пенсионерам по возрасту также относятся лица, которым назначена пенсия досрочно в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, а также с тяжелыми условиями труда, работой в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях и др. Не допускается перезаключение бессрочного трудового договора, заключенного ранее, на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему в установленном порядке пенсии по старости.

Что касается лиц, *которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера*, то срок заключаемых с ними трудовых договоров определяется той продолжительностью, которая согласно медицинскому заключению предусмотрена для данного работника с учетом состояния его здоровья.

Необходимым условием для заключения срочного трудового договора *с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях*, является факт переезда работника в районы Крайнего Севера или приравненные к ним местности для выполнения работы, обусловленной трудовым договором. В настоящее время действует Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утв. постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. “О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера”».

При заключении срочного трудового договора *для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств* следует руководствоваться также перечнем чрезвычайных обстоятельств, указанных в ст. 4 (ч. 4) и 72^2 (ч. 2) Кодекса (см. также комментарии к данным статьям). Конкретный срок такого трудового договора зависит от продолжительности действия указанных обстоятельств.

В соответствии со ст. 18 ТК РФ трудовые отношения на основании трудового договора возникают в результате избрания по конкурсу на

замещение соответствующей должности, если законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности. Таким образом, заключение срочного трудового договора *с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права*, возможно не только на должности, подлежащие замещению по конкурсу на основании закона, но и на должности, отнесенные к таковым локальным нормативным актом работодателя.

Законодательством предусмотрено заключение срочных трудовых договоров в результате конкурса с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий (постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 "О порядке заключения договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий"), с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой (см. ст. 332 Кодекса и комментарий к ней).

Заключение срочных трудовых договоров допускается *с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами.* Перечень таких категорий работников должен утверждаться Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Срочный трудовой договор *с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций* может заключаться независимо от организационно-правовых форм или форм собственности организаций.

В соответствии со ст. 273 ТК РФ руководителем организации является физическое лицо, которое в соответствии с Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в т. ч. выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Ранее действовавшая редакция ст. 275 Кодекса предусматривала обязанность заключать трудовой договор

с руководителем организации на срок, определенный учредительными документами или самим договором. Новая редакция указанной статьи не содержит такого предписания, однако уточняет, что в случае заключения срочного трудового договора его срок определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Следует учитывать, что законодательство в ряде случаев предусматривает обязанность заключения срочного трудового договора с руководителем отдельных видов организаций. Так, ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" установлено, что единоличный исполнительный орган общества с ограниченной ответственностью (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества.

Срочный трудовой договор может заключаться *с лицами, обучающимися по очной форме обучения* (школьники, студенты, аспиранты).

По соглашению сторон закон допускает заключение срочного трудового договора *с лицами, поступающими на работу по совместительству.* При этом наличие или отсутствие в трудовом договоре с совместителем условия о сроке его действия имеет важное правовое значение для процедуры прекращения трудового договора. Так, в соответствии со ст. 288 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. В отношении срочного трудового договора с совместителем такой упрощенной процедуры расторжения Кодекс не предусматривает.

Кодексом или иными федеральными законами могут предусматриваться и другие основания заключения срочного трудового договора по соглашению сторон. Так, ст. 344 ТК РФ предусматривает возможность заключения между работником и религиозной организацией срочного трудового договора (см. также комментарий к указанной статье).

Не допускается установление дополнительных оснований заключения срочных трудовых договоров другими нормативными правовыми актами, кроме Кодекса и иных федеральных законов.

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

Стороны обязаны соблюдать условия заключенного трудового договора. Трудовая функция (работа по должности, профессии или специальности, конкретный вид поручаемой работы) является центральным условием трудового договора, без достижения соглашения о котором между работником и работодателем не может возникнуть трудового отношения, а следовательно, не может быть заключен трудовой договор. Именно поэтому закон ограничивает возможность изменения данного условия трудового договора в одностороннем порядке. Так, комментируемая статья запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 72^1 ТК РФ изменение трудовой функции на постоянной или временной основе называется переводом работника на другую работу. По общему правилу перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72^2 Кодекса, а именно:

а) перевод на срок до одного месяца для предотвращения наступления или устранения последствий чрезвычайных обстоятельств (катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части);

б) перевод на срок до одного месяца в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если такие случаи вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

От перевода следует отличать перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или

агрегате, если это не связано с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Осуществление такого перемещения не требует согласия работника (см. ч. 3 ст. 72^1 ТК РФ и комментарий к ней).

Об особенностях изменения условий трудового договора см. ст. 72–76 Кодекса и комментарии к ним.

Статья 60^1. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 настоящего Кодекса.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья содержит общие условия о работе по совместительству. Совместительство является самостоятельным трудовым правоотношением и оформляется отдельным трудовым договором.

В части 1 комментируемой статьи определено, что работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Под внутренним совместительством следует понимать выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Важным изменением является разрешение на выполнение работы по внутреннему совместительству (у одного работодателя) по той же должности, профессии и специальности, что и по основной работе. В предыдущей редакции ст. 98 ТК РФ запрещалось внутреннее совместительство по той же профессии и должности у одного работодателя. В новой редакции ТК РФ эта статья утратила силу.

Под внешним совместительством следует понимать выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя. По общему правилу работа на условиях внешнего совместительства не требует согласия работодателя по основному месту работы. Исключение из этого правила устанавливает ст. 276 ТК РФ, предусматривающая право руководи-

теля организации работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, собственника имущества организации или уполномоченного им лица.

2. В части 2 данной статьи определено, что особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 ТК РФ.

Статья 60². Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

КОММЕНТАРИЙ

1. Это новая статья и рассматривать ее следует совместно со ст. 151 ТК РФ (общая часть).

1. В части 1 комментируемой статьи установлено, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение

в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

2. Согласно ч. 2 данной статьи поручаемая работнику дополнительная работа без освобождения от работы, определенной трудовым договором, подразделяется на части:

а) работа по другой профессии (должности) – которая может осуществляться путем совмещения профессий (должностей);

б) работа по такой же профессии (должности) – которая может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

При этом в п. “а” и “б” в отношении рабочих речь идет о другой профессии, а в отношении служащих – о другой должности;

в) работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) – для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Здесь следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с законодательством за ним сохраняется рабочее место или должность.

3. Согласно ч. 3 статьи работодателем с письменного согласия работника устанавливаются:

– срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу;
– ее содержание и объем.

Письменное согласие работника требуется во всех указанных случаях, т. к. изменяется (дополняется) его трудовая функция.

4. В части 4 комментируемой статьи установлено, что работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении. Однако об этом в обязательном порядке следует предупредить как ту, так и другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

КОММЕНТАРИЙ

1. С моментом вступления трудового договора в силу закон связывает возникновение трудового отношения и приобретение его сторонами взаимных прав и обязанностей, установленных трудовым договором.

Заключение трудового договора, вступление его в силу и начало работы не всегда совпадают по времени. Нередки случаи, когда между этими событиями имеется временной разрыв. Так, например, в трудовом договоре, предусматривающем переезд работника в другую местность, могут одновременно быть указаны: дата заключения (подписания) сторонами трудового договора, дата вступления его в силу – например, день приезда работника в другую местность, дата начала работы – конкретный день, когда работник должен приступить к выполнению трудовых обязанностей.

2. Комментируемая статья закрепляет общее правило вступления трудового договора в силу – подписание работником и работодателем трудового договора. Однако федеральным законом, нормативным правовым актом РФ, а также самим трудовым договором может быть определен иной момент вступления трудового договора в силу.

Стороны вправе в трудовом договоре определить момент вступления его в силу одним из следующих способов:

а) указанием календарной даты (например, 1 сентября 2006 г.);

б) указанием на конкретное событие (например, уход работницы в отпуск по беременности и родам в случае, если трудовой договор с работником заключается на условиях временной замены отсутствующей работницы);

в) указанием периода времени, по истечении которого трудовой договор вступает в силу (например, через три дня после подписания сторонами трудового договора).

3. Самостоятельным основанием признания трудового договора заключенным и вступившим в силу является фактический допуск работника к выполнению работы с ведома или по поручению работодателя или его представителя, даже если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен (см. ч. 2 ст. 67 ТК РФ и комментарий к ней). Датой вступления такого трудового договора в силу будет считаться день, когда работник приступил к выполнению работы. При этом работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения его к работе.

4. По общему правилу работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. В соответствии со ст. 57 Кодекса указание в трудовом договоре даты начала выполнения работы относится к обязательным для включения в трудовой договор условиям. Однако если сторонами в трудовом договоре все же не был определен день начала работы, то считается, что работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу (ч. 3 ст. 61 ТК РФ).

5. Фактическое выполнение сторонами взятых на себя обязательств служит необходимым условием реализации трудового договора. Именно поэтому фактическое начало выполнения работником работы по трудовому договору является необходимым условием для возникновения прав и обязанностей другой стороны трудового отношения – работодателя, который с момента выхода работника на работу обязан обеспечить его работой, создавать безопасные условия труда на рабочем месте, начислять и выплачивать заработную плату и т. д.

Исходя из этого невыход работника на работу в обусловленный трудовым договором день является по сути нарушением условия о начале работы и может служить основанием для аннулирования работодателем трудового договора, т. е. признания его незаключенным. Следует подчеркнуть, что аннулирование трудового договора является правом работодателя, а не обязанностью.

Внесенными в комментируемую статью поправками сокращен (с семи до одного дня) срок “ожидания работника”, по истечении которого работодатель вправе аннулировать трудовой договор, а также упразднена обязанность работодателя устанавливать причины отсутствия на работе работника. Эти изменения вызваны сложностями,

имевшими место в правоприменительной практике (несоответствие сроков для аннулирования трудового договора и сроков оформления приема работника на работу, внесения соответствующей записи в трудовую книжку, отсутствие четких ориентиров для оценки работодателем уважительности причин отсутствия работника на работе, невозможность связаться с ним и др.).

Как уже отмечалось, трудовой договор может быть аннулирован лишь по истечении дня, когда работник должен был, но не приступил к выполнению работы. При этом важным является то, что это не вызвано причиной отсутствия у работодателя работы, т. е. фактически простоем по вине работодателя (см. ст. 157 ТК РФ и комментарий к ней). Также следует иметь в виду, что начало выполнения работником работы с опозданием для целей комментируемой статьи означает, что работник приступил к выполнению работы, однако нарушил дисциплину труда, за что может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по соответствующим основаниям. Однако аннулирование трудового договора в этой ситуации невозможно.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая (например, в связи с временной нетрудоспособностью), если такой случай произошел в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Основы регулирования системы обязательного социального страхования устанавливаются Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" и иными федеральными законами, принятыми в соответствии с ним.

Статья 62. Выдача копий документов, связанных с работой

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Части вторая и третья утратили силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. В практике встречаются случаи, когда работнику требуется получение копий документов, связанных с работой. Например, при трудоустройстве на условиях совместительства, в связи с учебой, рассмотрением трудовых споров в судах или комиссиях по трудовым спорам, для получения пособий и т. д. В этой связи комментируемая статья предусматривает право работника на получение копий необходимых документов, связанных с работой, и, соответственно, обязанность работодателя по выдаче работнику указанных копий документов.

2. Примерный перечень документов, связанных с работой, приведен в ст. 62 Кодекса. В него входят: копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о периоде работы у данного работодателя.

В соответствии с изменениями, внесенными Законом № 90-ФЗ в комментируемую статью, этот перечень дополнен справкой о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование. Право работника на получение этой справки обусловлено ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", устанавливающей право застрахованного лица (применительно к трудовым отношениям – работника) беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов и осуществлять контроль за их перечислением в бюджет ПФР.

Содержащийся в ст. 62 Кодекса перечень документов, копии которых работодатель обязан выдавать работнику по его письменному заявлению, не является исчерпывающим и может быть расширен в зависимости от необходимости в них. Однако следует иметь в виду, что запрашивать работник может только те документы, которые непосредственно связаны с его работой и которые находятся в ведении работодателя. Так, например, работодатель не может выдать копию приказа об увольнении работника с предыдущего места работы, однако может выдать копию трудовой книжки, содержащую запись о таком увольнении и реквизитах соответствующего приказа прежнего работодателя работника.

Также работодатель не вправе выдавать копии документов в случае, если их выдача запрещена законодательством (например, выдача копий документов, содержащих государственную, коммерческую или служебную тайну, персональные данные работников).

3. О необходимости получения у работодателя копий документов или справок, выписок, связанных с работой, работник сообщает работодателю в письменном заявлении. Указание в заявлении информации об организации, учреждении, в которые будет представляться необходимый документ, не требуется.

Работодатель предоставляет работнику копии необходимых документов, справок и выписок, связанных с работой, безвозмездно в трехдневный срок со дня обращения работника. Копии документов, а также справки и выписки должны быть надлежащим образом оформлены.

При оформлении копий документов или справок, выписок работодатель, как правило, руководствуется утвержденной у него Инструкцией по делопроизводству, примером которой может служить Типовая инструкция по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти, утв. приказом Минкультуры России от 08.11.2005 № 536. Кроме того, в настоящее время действует и применяется Указ Президиума Верховного Совета СССР от 04.08.1983 № 9779-X "О порядке выдачи и свидетельствования предприятиями, учреждениями и организациями копий документов, касающихся прав граждан".

Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 138 "О минимальном возрасте для приема на работу" (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 05.03.1979) Кодекс устанавливает возрастной ценз для вступления в трудовые отношения. Согласно комментируемой статье заключение трудового договора возможно с лицами, достигшими 16-летнего возраста. Это общее правило, из которого имеется ряд исключений, допускающих заключение трудового договора как в более раннем, так и в более позднем возрасте.

2. Заключение трудового договора, по общему правилу, допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Однако, принимая во внимание, что в соответствии с гражданским законодательством (ст. 21 ГК РФ) до достижения 18-летнего возраста лицо считается несовершеннолетним, трудовым законодательством установлены ограничения по применению труда несовершеннолетних работников в целях охраны их здоровья и нравственного развития.

Статьей 265 Кодекса (см. также комментарий к указанной статье) запрещено применение труда лиц моложе 18 лет на следующих видах работ:

а) на подземных работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163);

б) на работах, связанных с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7);

в) на работах, выполнение которых может оказать негативное воздействие на нравственное развитие и здоровье несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, работа, связанная с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний.

Наряду с этим лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут быть приняты на:

а) работу по совместительству (см. ст. 282 ТК РФ и комментарий к ней);

б) работу, выполнение которой потребует от работника заключения договора о полной материальной ответственности (см. ст. 244 ТК РФ и комментарий к ней);

в) работу, выполняемую вахтовым методом (см. ст. 298 ТК РФ и комментарий к ней);

г) работу, имеющую специфические особенности режима труда: служебные командировки, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов) (см. ст. 268 ТК РФ и комментарий к ней);

д) работу в религиозной организации (см. ст. 342 ТК РФ и комментарий к ней);

е) государственную гражданскую службу РФ (см. ст. 21 Закона № 79-ФЗ);

ж) муниципальную должность муниципальной службы (см. ст. 7 Федерального закона от 08.01.1998 № 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации");

з) работу в ведомственную охрану (см. ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 № 77-ФЗ "О ведомственной охране");

и) работу в должности спасателя профессиональных аварийно-спасательных служб (формирований) (см. ст. 9 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей");

к) службу в таможенные органы (см. ст. 6 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации");

л) службу в милицию (см. ст. 19 Закона РФ от 18.04.1991 № 1026-1 "О милиции").

В отдельных случаях ограничение приема несовершеннолетнего в возрасте 16 лет на работу по определенным профессиям и должностям обусловлена не только предписанием закона, но и объективными факторами: невозможность получения к этому возрасту специальности или специального права, необходимых для заключения трудового договора. Так, например, работодатель не вправе принять на работу водителем автомобиля категории "В" и "С" лицо, не достигшее 18-летнего возраста, а также водителем автомобиля категории "Д" – лицо, не достигшее 20-летнего возраста, поскольку в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" получение права на управление транспортными средствами указанных видов возможно лишь по достижении указанного возраста. По объективной причине невозможность получения к 16- и 18-летнему возрасту соответствующего образования обуславливает невозможность приема несовершеннолетнего работника на работу врачом, педагогом, судьей и пр.

3. Допускается заключение трудового договора с несовершеннолетним, достигшим 15-летнего возраста, в следующих случаях:

а) если к моменту трудоустройства несовершеннолетний получил основное общее образование. Согласно ст. 19 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании" (далее – Закон об образовании) общее образование включает в себя три ступени: начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее образование. Требование обязательности основного общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста 15 лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее. Факт получения такого образования подтверждает выданный общеобразовательным учреждением аттестат об основном общем образовании;

б) если несовершеннолетний продолжает получать основное общее образование в любой из возможных форм обучения, за исключением очной. Согласно ст. 10 Закона об образовании такими формами обучения могут являться: очно-заочная (вечерняя), заочная, формы семейного образования, самообразования, экстерната;

в) если к моменту трудоустройства несовершеннолетний оставил общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом. Причинами оставления образовательного учреждения могут быть:

– соответствующее желание подростка, согласованное с родителями (законными представителями), комиссией по делам несовер-

шеннолетних и защите их прав и местным органом управления образованием;

– исключение подростка из образовательного учреждения за неоднократное грубое нарушение им устава этого учреждения по решению органа управления образовательного учреждения, принятого с учетом мнения родителей (законных представителей) и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (а в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – также с согласия органа опеки и попечительства).

Во всех указанных случаях комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего и органом местного самоуправления в месячный срок обязана принять меры, обеспечивающие трудоустройство несовершеннолетнего и (или) продолжение освоения им образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения или в другом образовательном учреждении.

Необходимым условием для приема на работу лиц, достигших 15-летнего возраста, является предоставление им легкой, не причиняющей вреда здоровью работы. Современным трудовым законодательством не определен перечень работ, относящихся к легким. Поэтому рекомендуется руководствоваться следующим:

а) все те работы, выполнение которых запрещено лицам, не достигшим 18 лет (см. п. 2 комментария к настоящей статье; см. также ст. 265 ТК РФ и комментарий к ней), противопоказаны, соответственно, подросткам в 15-летнем возрасте. Вместе с тем виды работы, которые не запрещены для лиц в возрасте до 18 лет, а также нормы выработки должны быть уточнены для подростков младшего возраста;

б) важно учитывать состояние здоровья работника. Оценка состояния здоровья подростка осуществляется медицинским учреждением и подтверждается медицинским заключением (см. ст. 69, 213, 266 ТК РФ и комментарии к ним);

в) необходимо организовать режим труда и отдыха несовершеннолетнего работника таким образом, чтобы не нарушался процесс его обучения, не создавались препятствия для посещения им образовательного учреждения. Для этого рекомендуется работодателю запрашивать справку соответствующего образовательного учреждения о режиме обучения несовершеннолетнего работника. Также следует обеспечить предоставление гарантий и компенсаций в связи с обучением (см. ст. 173–177 ТК РФ и комментарии к ним);

г) необходимо обеспечить соблюдение норм о сокращенной продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних работников, установленных ст. 92 и 94 Кодекса (см. также комментарии к указанным статьям).

4. Закон допускает прием на работу несовершеннолетнего, достигшего возраста 14 лет. Поскольку Законом об образовании не предусмотрена возможность оставления образовательного учреждения в этом возрасте, то следует иметь в виду, что 14-летний работник всегда является учащимся. Поэтому условия его работы должны быть скорректированы под учебный процесс, т. е. выполнение работы в свободное от учебы время. Такая работа не должна создавать препятствия для посещения работником образовательного учреждения и осуществления учебного процесса. При этом предложенная работа должна быть легкой, не причиняющей вреда его здоровью. Все ограничения по труду несовершеннолетних работников старших возрастных групп, предусмотренные трудовым законодательством (см. ч. 1 и 2 настоящей статьи), в полной мере распространяются и на данную категорию работников с тем лишь уточнением, что нормы выработки должны быть, соответственно, снижены.

5. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет. В соответствии с гражданским законодательством данная категория лиц именуется малолетними (ст. 28 ГК РФ).

Часть 4 комментируемой статьи устанавливает следующие особенности заключения трудового договора с малолетним работником:

а) работодателем может выступить только организация кинематографии, театр, театральная или концертная организация либо цирк;

б) малолетний работник может привлекаться только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (исполнение номера, роли и т. п.);

в) такая работа не должна нанести ущерб здоровью и нравственному развитию ребенка. При этом все ограничения по труду несовершеннолетних работников старших возрастных групп, предусмотренные трудовым законодательством, в полной мере распространяются и на данную категорию работников;

г) на заключение трудового договора с малолетним работником требуется разрешение органа опеки и попечительства, в котором указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых этот работник может выполнять работу;

д) трудовой договор подписывается одним из родителей (опекуном) ребенка, что подразумевает его согласие на такой труд ребенка.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

КОММЕНТАРИЙ

1. Конвенцией МОТ № 111 “О дискриминации в области труда и занятий” (1958 г.) (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961) провозглашен принцип запрета дискриминации в сфере труда, под которой понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Этот принцип отражен в ст. 19 Конституции РФ и ст. 3 Кодекса.

Комментируемая статья уточняет и развивает данные нормы применительно к процедуре заключения трудового договора. Так, запрещен необоснованный отказ работодателя в заключении трудо-

вого договора с лицом, претендующим на получение работы. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, не связанных с деловыми качествами работников. В числе таких обстоятельств ч. 2 ст. 64 ТК РФ называет: пол, расу, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства (в т. ч. наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

К числу дискриминационных обстоятельств относится и отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Данное уточнение не означает, что беременной или имеющей детей женщине вообще нельзя отказать в приеме на работу по имеющейся вакансии, однако такой отказ должен базироваться только на оценке ее деловых качеств и не может обосновываться заинтересованностью работодателя в сохранении долгосрочных трудовых отношений, необходимостью полной занятости работницы, не предполагающей частое отсутствие ее на работе, например, в связи с уходом за больным ребенком.

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности или наличия детей в возрасте до трех лет может повлечь для должностного лица, виновного в этом, уголовную ответственность в соответствии со ст. 145 УК РФ.

2. Согласно ст. 3 Кодекса не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Например, Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации” (ст. 5) установлено, что одним из направлений государственной политики в области занятости является осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в т. ч. досрочно

назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые).

3. Часть 4 комментируемой статьи рассматривает в качестве необоснованного отказ работодателя в приеме на работу работника, приглашенного (в письменной форме) на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Следует подчеркнуть, что такое приглашение имеет юридическую силу, если оно оформлено в письменном виде. При этом юридическая сила такого приглашения сохраняется в течение одного месяца со дня увольнения работника с прежнего места работы. Таким образом, если работник не обратился к работодателю в течение указанного срока, то по истечении его работодатель имеет право на законных основаниях отказать работнику в приеме его на работу.

4. Соблюдение работодателем общепризнанных принципов о запрете дискриминации не должно ущемлять его право на свободный подбор кадров, соответствующих по своим профессиональным качествам тем целям, ради достижения которых работодатель осуществляет свою предпринимательскую деятельность. Пленум ВС РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” подчеркнул, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность, принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя (п. 10).

В этой связи главным критерием, позволяющим оптимально учесть интересы потенциального работника и работодателя, является подбор кадров на основе объективной оценки деловых качеств лиц, претендующих на работу.

Пленум ВС РФ также уточнил, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющееся в соответствии с Законом № 79-ФЗ обязательным условием для принятия на государственную службу, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации), либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Кроме того, в определенных законом случаях работодатель обязан отказать лицам в приеме на работу и заключении трудового договора. Например, запрещается заключение трудового договора:

а) с лицами в возрасте до 18 лет на выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами) (см. ст. 265 ТК РФ и комментарий к ней);

б) женщинами на выполнение работ, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (см. ст. 253 ТК РФ и комментарий к ней);

в) лицами, не обладающими специальными знаниями или навыками и не имеющими документа, удостоверяющего их наличие, – в случае, если характер работы требует таких специальных знаний или навыков;

г) лицами, лишенными вступившим в законную силу приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, для выполнения указанной в приговоре суда деятельности в течение назначенного судом срока;

д) лицами, подвергнутыми административному наказанию в виде дисквалификации или лишения специального права на занятие соот-

ветствующей должности или выполнение соответствующей работы на срок, установленный решением суда;

е) лицами, которым медицинским заключением противопоказано выполнение определенного вида работы;

ж) лицами, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, на аналогичную работу по совместительству (см. ст. 329 ТК РФ и комментарий к ней).

Законодательством также предусматриваются и иные ограничения работы по совместительству (см. ст. 276, 282 Кодекса и комментарии к ним).

5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ работодателя в приеме на работу может быть обжалован в суд, который в случае признания такого отказа необоснованным вправе обязать работодателя заключить с этим лицом трудовой договор.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным (п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовой кодекс РФ устанавливает перечень документов, предъявляемых работником работодателю при заключении трудового договора. Полнота и достоверность представленных документов имеют важное правовое значение для существования трудового отношения. Так, ст. 84 ТК РФ предусмотрены основания для прекращения трудового договора с работником вследствие нарушения установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. В числе таких оснований названы: заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; отсутствие документа об образовании, если работа требует специальных знаний; наличие медицинских противопоказаний для выполнения соответствующей работы, подтвержденных медицинским заключением. Кроме того, п. 11 ст. 81 ТК РФ предусматривается право работодателя уволить работника в связи с представлением при заключении трудового договора подложных документов.

2. Документы, перечисленные в комментируемой статье, являются обязательными при заключении трудового договора, что означает обязанность работника их представить, а обязанность работодателя потребовать их от работника.

Для заключения трудового договора необходимо предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. На основе

указанных документов работодатель идентифицирует личность работника, а также вносит необходимые сведения о работнике в трудовой договор и приказ о приеме на работу (см. ст. 57, 68 ТК РФ и комментарии к ним).

Паспорт является основным документом, удостоверяющим личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации, который обязаны иметь все граждане Российской Федерации, достигшие возраста 14 лет. Положение о паспорте гражданина Российской Федерации, образец бланка и описание паспорта гражданина Российской Федерации утверждены постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 № 828.

В случае утраты, замены паспорта и т. п. до оформления нового паспорта гражданину по его просьбе выдается органом внутренних дел временное удостоверение личности, форма которого устанавливается МВД России (п. 17 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации).

Что касается других документов, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации, то следует отметить, что специального нормативного акта, регулирующего этот вопрос, не существует. Однако в соответствии с отдельными нормативными актами в области регистрационного и воинского учета граждан можно составить примерный перечень документов, заменяющих паспорт в целях удостоверения личности гражданина Российской Федерации:

а) паспорт, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации, – для лиц, постоянно проживающих за пределами Российской Федерации (Указ Президента РФ от 19.10.2005 № 1222 “Об основных документах, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, содержащих электронные носители информации”, Указ Президента РФ от 21.12.1996 № 1752 “Об основных документах, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации”);

б) свидетельство о рождении – для лиц, не достигших 14-летнего возраста. Применительно к трудовым отношениям этот документ необходим при заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) в организациях кинематографии, театрах, театральных или концертных организациях, цирках. При заключении таких договоров также потребуется паспорт или иной документ, удостоверяющий личность одного из родителей (опекуна) ребенка, который

будет подписывать от имени ребенка трудовой договор. Форма бланка свидетельства о рождении утверждена постановлением Правительства РФ от 06.07.1998 № 709 «О мерах по реализации Федерального закона “Об актах гражданского состояния”»;

в) удостоверение личности военнослужащего Российской Федерации, военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета) или удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (постановления Правительства РФ от 25.12.1998 № 1541 “Об утверждении Положения о воинском учете”, от 12.02.2003 № 91 “Об удостоверении личности военнослужащего Российской Федерации”);

г) паспорт моряка (или удостоверение личности моряка) (постановление Правительства РФ от 01.12.1997 № 1508 “Об утверждении Положения о паспорте моряка”);

д) справка установленной формы, выдаваемая гражданам Российской Федерации, находящимся в местах содержания под стражей, подозреваемым и обвиняемым, в порядке, утверждаемом Правительством РФ.

Что касается документов, удостоверяющих личность иностранного гражданина или лица без гражданства, то Указом Президента РФ от 14.11.2002 № 1325 “Об утверждении Положения о порядке рассмотрения вопросов гражданства Российской Федерации” к их числу отнесены паспорт и (или) вид на жительство. Особенности правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства на территории РФ определяются международными договорами РФ, федеральными законами от 25.07.2002 № 115-ФЗ “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации”, от 18.07.2006 № 109-ФЗ “О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации” (вступает в силу 15 января 2007 г.).

3. Трудовая книжка продолжает оставаться одним из основных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника, хотя для целей пенсионного обеспечения в связи в принятием федеральных законов от 01.04.1996 № 27-ФЗ “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования” и от 15.12.2001 № 167-ФЗ “Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации” она постепенно утрачивает свою главенствующую роль. Однако для целей социального страхования, подсчета специального и непрерывного стажа, подтверждения факта работы у того или иного работодателя она продолжает оставаться основным документом.

Порядок оформления трудовых книжек регулируется Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 “О трудовых книжках”, и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69. С 1 января 2004 г. действуют трудовые книжки и вкладыши к ним нового образца, формы которых утверждены указанным постановлением Правительства РФ, а также приказом Минфина России от 22.12.2003 № 117н “О трудовых книжках”, и оформляются в отношении работников, впервые поступающих на работу после указанной даты. При этом трудовые книжки ранее установленных образцов остаются действительны и обмену на новые не подлежат.

Трудовая книжка предъявляется во всех случаях поступления на работу, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства.

Новая редакция комментируемой статьи допускает прием на работу работника, у которого трудовая книжка отсутствует по уважительным причинам (например, утрата трудовой книжки, когда восстановить ее затруднительно в связи с ликвидацией работодателя, задержка выдачи предыдущим работодателем трудовой книжки и др.). В этом случае работник обязан представить работодателю письменное заявление, в котором сообщается о факте и причинах отсутствия трудовой книжки. Обязанность по восстановлению данных из ранее утерянной книжки на работодателя не возлагается, однако в случае представления работником документов, свидетельствующих о его трудовой деятельности в предшествующие периоды (справки, выписки из архива и т. п.) работодатель вносит соответствующие записи в трудовую книжку. (Подробнее о трудовой книжке см. ст. 66 ТК РФ и комментарий к ней.)

4. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования выдается ПФР и его территориальными органами каждому застрахованному лицу в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ. В соответствии с указанным Законом это свидетельство называется страховым свидетельством обязательного пенсионного страхования.

При заключении трудового договора с лицом, впервые поступающим на работу, предъявление страхового свидетельства не требуется. В этом случае выдача ПФР страхового свидетельства осуществляется через работодателя, который должен подать соответствующие

сведения на работника в территориальный орган ПФР. Страховое свидетельство выдается работнику на руки и хранится у него.

5. В соответствии с Положением о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 25.12.1998 № 1541, документами воинского учета являются:

– для граждан, пребывающих в запасе, – военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета);
– для граждан, подлежащих призыву на военную службу, – удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу.

6. При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, работник должен предъявить документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

Необходимость наличия специальных знаний или специальной подготовки для выполнения работы по определенной должности, профессии или специальности, а также отдельных видов работ определяется работодателем. Однако законом и иными нормативными правовыми актами могут устанавливаться обязательные требования о наличии специальных знаний или подготовки для замещения соответствующих должностей, выполнения работ. Так, Законом РФ от 26.06.1992 № 3132-1 “О статусе судей в Российской Федерации” установлено, что судьей может быть гражданин Российской Федерации, имеющий высшее юридическое образование и соответствующий требованиям, предъявляемым к кандидату на должность судьи Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, а также федеральными законами (ст. 4). В соответствии со ст. 54 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 № 5487-1, право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальное звание, а также сертификат специалиста и лицензию на осуществление медицинской или фармацевтической деятельности.

Документами, подтверждающими приобретение специальных знаний или специальной подготовки, являются диплом о профессиональном высшем образовании, аттестат о среднем образовании, сертификаты, свидетельства о повышении квалификации, удостоверение (разрешение) на право осуществления определенной деятельности (например, вождения автобуса, троллейбуса, трамвая) и др.

7. По общему правилу запрещается требовать от лица, поступающего на работу, иные документы помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Работодатель не вправе требовать от лица, поступающего на работу, предоставления иных документов. Так, например, незаконной является практика требования о предоставлении характеристики с предыдущего места работы.

В качестве примеров, когда закон требует предоставления дополнительных документов, можно привести ст. 324 Кодекса, в соответствии с которой заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях. Пунктом 3 Положения о порядке допуска к медицинской и фармацевтической деятельности в Российской Федерации лиц, получивших медицинскую и фармацевтическую подготовку в иностранных государствах, утв. постановлением Правительства РФ от 07.02.1995 № 119, установлено требование в отношении лиц, получивших медицинскую и фармацевтическую подготовку в иностранных государствах, о допуске к медицинской и фармацевтической деятельности в Российской Федерации после успешной сдачи специальных экзаменов в соответствующих учебных заведениях РФ, а также после получения в установленном порядке лицензии на занятие определенными Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения и социального развития видами деятельности, если иное не предусмотрено международными договорами РФ.

Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Часть шестая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника. По записям, внесенным в трудовую книжку, устанавливается общий, непрерывный и специальный трудовой стаж, с которым связано предоставление работнику определенных льгот и гарантий в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Несмотря на переход российской пенсионной системы на страховые принципы и введение индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, в результате которого основу для назначения трудовой пенсии составляют регистрация застрахованного лица в органах ПФР и наличие страхового стажа, в течение которого производились страховые взносы в указанный Фонд, актуальность подтверждения трудового стажа на основе трудовой книжки работника несколько снизилась, однако не утратила своей значимости. Так, например, основным документом, подтверждающим периоды работы до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица в органах ПФР, включаемые в страховой стаж при назначении трудовой пенсии соответствующего вида, является трудовая книжка установленного образца (постановление Правительства РФ от 24.07.2002 № 555 “Об утверждении правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий”. Кроме того, трудовая книжка отражает информацию об условиях труда работника (например, работа в должности литейщика пластмасс свидетельствует о работе во вредных условиях), что может иметь определяющее значение при решении вопроса о приеме на работу по совместительству, для досрочного назначения пенсии и т. д.

Трудовая книжка является одним из документов, предъявляемых работником при устройстве на работу (см. ст. 65 ТК РФ и комментарий к ней).

2. С 1 января 2004 г. Правительством РФ была введена в действие новая форма трудовой книжки и вкладыша в нее, а также установлены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 “О трудовых книжках” (далее – Правила ведения и хранения трудовых книжек). Образец новой трудовой книжки утвержден приказом Минфина России от 22.12.2003 № 117н “О трудовых книжках”, а изготовление бланков в соответствии с указанным приказом поручено Объединению “ГОЗНАК” Минфина России.

В соответствии с п. 2 постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат. Трудовые книжки нового образца оформляются только на лиц, впервые принимаемых на работу после 1 января 2004 г., а также в качестве дубликата в случае утраты трудовой книжки, заведенной до 1 января 2004 г. Вкладыш в трудовую книжку оформляется на бланках нового образца, если необходимость его оформления возникла после 1 января 2004 г.

Обеспечение работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется на платной основе на основании договора, заключенного работодателем с изготовителем или распространителем (п. 4 приказа Минфина России от 22.12.2003 № 117н). Следует отметить, что в соответствии с п. 47 Правил ведения и хранения трудовых книжек работодатель взимает с работника плату за приобретение для него трудовой книжки или вкладыша в нее, за исключением случаев утраты, порчи или неправильного заполнения трудовой книжки (вкладыша) по вине работодателя.

3. По общему правилу работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.

До вступления в силу Закона № 90-ФЗ обязанность по ведению трудовых книжек работников не распространялась на всех работодателей – физических лиц. С даты вступления в силу Закона № 90-ФЗ обязанность ведения трудовых книжек распространена и на индивидуальных предпринимателей. Работодатели – физические лица, которые, не будучи индивидуальными предпринимателями, нанимают работников в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, не обязаны и не вправе вести трудовые книжки (см ст. 309 ТК РФ и комментарий к ней).

В связи с возникновением у индивидуальных предпринимателей обязанности ведения трудовых книжек возникает вопрос, как оформлять трудовые отношения с работниками, принятыми на работу до даты вступления в силу Закона № 90-ФЗ. Как известно, до этого момента трудовые книжки в связи с работой у индивидуального предпринимателя не велись, а заключенный трудовой договор регистрировался в органах местного самоуправления. Полагаем, что по данному вопросу должны быть приняты соответствующие подзаконные акты, регулирующие переходные положения в этой связи. При этом полагаем целесообразным предоставить индивидуальным предпринимателям право вносить записи в трудовые книжки работников о стаже их работы у данного работодателя на основании ранее заключенного трудового договора.

В практике возникают вопросы относительно возможности ведения трудовых книжек гражданам государств, входящих в Содружество Независимых Государств, в которых сохранилась практика ведения трудовых книжек. По этому вопросу Роструд в своем письме от 15.06.2005 № 908-6-1 <Об оформлении трудовой книжки для иностранного работника> в связи с запросом о возможности ведения российским работодателем трудовой книжки украинского образца гражданки Украины, работающей на территории Российской Федерации, указал, что такая трудовая книжка не соответствует форме, признаваемой на территории Российской Федерации, поэтому работодатель должен (исходя из обязанности вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, – ч. 3 ст. 66 ТК РФ) оформить на такого работника новую трудовую книжку. При этом никаких записей об общем (непрерывном) трудовом стаже данного работника на территории Украины в соответствии с трудовой книжкой украинского образца в трудовую книжку российского образца производить не следует.

4. Часть 4 комментируемой статьи определяет перечень сведений, подлежащих внесению в трудовую книжку. В частности, в ней указываются: сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Порядок заполнения трудовых книжек, вкладышей в них, дубликатов трудовых книжек установлен Инструк-

цией по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69*.

5. Ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя.

Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

КОММЕНТАРИЙ

1. Необходимой гарантией соглашения сторон о возникновении трудового отношения является оформление трудового договора в письменной форме. Обязанность оформить трудовой договор письменно означает, что стороны должны оформить свое соглашение в виде документа, выражающего волю сторон в возникновении трудового отношения и подписанного каждой из сторон. Также данное соглашение должно содержать необходимые условия и сведения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ (в частности, сведения и условия, отнесенные законом к числу обязательных для включения).

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, подписываемых работником и работодателем, один из которых передается на хранение работнику, а другой – работодателю.

Важной гарантией соблюдения условия о передаче работнику его экземпляра трудового договора является указание о такой передаче на экземпляре трудового договора работодателя, подтвержденного подписью работника. Данное требование введено в новую редакцию комментируемой статьи с тем, чтобы воспрепятствовать незаконной практике заключения трудового договора в одном экземпляре, который впоследствии остается у работодателя. Отсутствие у работника экземпляра трудового договора существенно ущемляет его трудовые права, ограничивает возможность контроля за соблюдением работодателем взятых на себя обязательств в соответствии с условиями трудового договора.

По общему правилу трудовой договор со стороны работника подписывается только самим работником. Однако в некоторых случаях законодатель делает исключение. Так, при приеме на работу малолетних работников (до 14 лет) в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках трудовой договор от имени ребенка подписывает один из его родителей (опекун). Кроме того, для заключения такого трудового договора требуется также разрешение органа опеки и попечительства. (Подробнее о процедуре заключения трудовых договоров с несовершеннолетними см. ст. 63 ТК РФ и комментарий к ней.)

Трудовой договор от имени работодателя подписывается непосредственно самим работодателем (если им является физическое лицо) или уполномоченным должностным лицом (если работодателем выступает организация). Работодатель – индивидуальный предприниматель вправе сам подписать трудовой договор с принимаемым на работу работником или может поручить другому лицу на основании доверенности (приказа) осуществить такие действия от его имени. При подписании трудового договора лицо, действующее от имени работодателя на основании учредительного документа или иного уполномочия, обязано указать в трудовом договоре основание такого полномочия (например, устав, приказ, доверенность и др.) (см. ст. 57 ТК РФ и комментарий к ней).

* Подробнее о правилах ведения, оформления и учета трудовых книжек см.: *Вялова Л.М.* Трудовая книжка нового образца: изменения в оформлении, правилах ведения и учета. М.: МЦФЭР, 2006. 128 с.; *Санкина Л.В.* Новые правила заполнения трудовых книжек. 5-е изд., доп. и перераб. М.: МЦФЭР, 2006. 80 с.

Письменный трудовой договор заключается со всеми работниками, принимаемыми на работу, в т. ч. на работу, которая носит срочный или сезонный характер, выполняется по совместительству или на дому и т. п.

2. Обязанность по соблюдению порядка заключения трудового договора возлагается на работодателя. Работник не отвечает за то, что трудовой договор с ним не был оформлен в надлежащем виде (письменная форма, наличие всех необходимых сведений и условий в соответствии со ст. 57 ТК РФ и др.) либо не был издан приказ о приеме его на работу.

В связи с этим ч. 2 комментируемой статьи устанавливает правило о том, что не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Трудовой договор при фактическом допуске к работе считается заключенным и вступившим в силу с момента, когда работник приступил к выполнению работы. Однако необходимым условием выполнения работы должно быть поручение работодателя (или его представителя) либо его осведомленность о привлечении работника к выполнению такой работы, поскольку только в этом случае можно говорить о наличии волеизъявления и согласия двух сторон о возникновении трудового правоотношения. Под представителем работодателя в указанном случае следует понимать лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников (п. 12 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

Часть 2 ст. 67 Кодекса обязывает работодателя оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе. Несоблюдение этого требования может повлечь для работодателя административную ответственность, установленную ст. 5.27 КоАП РФ, а для его должностных лиц также дисциплинарную ответственность в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

3. С отдельными категориями работников помимо общих требований по оформлению трудового договора (ч. 1 ст. 67 ТК РФ) законами и иными нормативными правовыми актами могут предусматриваться дополнительные требования: например, согласование возможности

заключения трудового договора или отдельных его условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, составление трудовых договоров в большем числе экземпляров. Например, в соответствии с письмом Росстроя от 05.04.2006 № СК-1199/04 <О трудовом договоре с главным бухгалтером федерального государственного унитарного предприятия> предусмотрена процедура согласования с Росстроем руководителями федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Росстроя, вопроса приема на работу главного бухгалтера предприятия. Данная процедура также предполагает заключение трудового договора в трех экземплярах, подписанных сторонами.

Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Заключив трудовой договор с работником, работодатель должен оформить прием работника на работу по правилам, установленным ст. 68 Кодекса. Прежде всего, работодатель оформляет приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 “Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты” утверждены две унифицированные формы приказа (распоряжения) о приеме на работу: индивидуальная – на одного работника (форма Т-1) и сводная – на нескольких работников (форма Т-1а). Данные формы применяются в организациях, осуществляющих деятельность на территории РФ, независимо от формы собственности. Однако, несмотря на

то что обязанности по использованию форм Т-1 и Т-1а распространены указанным постановлением только на организации, допустимо использование этих форм и индивидуальными предпринимателями, поскольку принятое 05.01.2004 Госкомстатом России постановление не учитывает последних изменений в Кодексе, направленных на предоставление индивидуальным предпринимателям права заключать трудовые договоры с работниками без уведомительной регистрации в органе местного самоуправления и установление обязанности по ведению трудовых книжек (см. ст. 303, 309 ТК РФ и комментарии к ним).

Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 утверждены унифицированные формы приказа (распоряжения) о приеме на работу.

В приказе о приеме на работу должны быть указаны: фамилия, имя, отчество работника; наименование организации – работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя); наименование должности, профессии, специальности (с указанием квалификации, в т. ч. разряда или класса), в соответствии с которыми работник будет исполнять трудовые обязанности, либо конкретный вид поручаемой ему работы; дата начала работы; размер тарифной ставки, должностного оклада.

Указание в приказе о приеме на работу таких дополнительных условий, как структурное подразделение, характер работы, надбавки, испытательный срок, необходимо, если это предусмотрено трудовым договором. Работодатель не вправе включать в приказ условия, не предусмотренные трудовым договором. Особенно это касается тех условий, которые ухудшают положение работника, например условие об испытании. Так, включение в приказ о приеме на работу условия об установлении для работника испытательного срока, если оно не было предусмотрено трудовым договором, или увеличение в приказе о приеме на работу установленного трудовым договором срока испытания влечет недействительность содержащегося в приказе условия.

2. По сравнению с ранее действовавшей редакцией этой статьи, предусматривающей обязанность оформления приказа о приеме на работу в течение трех дней с момента подписания трудового договора, ее новая редакция устанавливает другой срок оформления – три дня с фактического начала работы. Такое изменение нормы вызвано практикой применения, когда имеется значительный временной разрыв между моментом заключения трудового договора и датой начала работы (например, когда выход на работу связан с переездом работника в другую местность).

Факт ознакомления работника с приказом подтверждается подписью работника на нем.

3. Поскольку включение всех условий труда работника в трудовой договор практически невозможно, многие работодатели принимают локальные нормативные акты по отдельным группам вопросов, имеющим общий характер для всех или конкретной группы работников. К таким документам относятся правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, инструкции по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, положения о коммерческой тайне, по оплате труда и премированию и др. Кроме того, отдельные условия, имеющие непосредственное отношение к труду работника (например, гарантии и льготы), могут устанавливаться и коллективным договором, действующим в организации или у индивидуального предпринимателя. В этой связи закон обязывает работодателя при приеме работника на работу ознакомить его с указанными документами. Следует обратить внимание, что такое ознакомление должно произойти до подписания трудового договора, при этом работник должен расписаться о том, с какими документами он был ознакомлен. Данное требование можно выполнить двумя способами: оформить перечень документов, с которыми был ознакомлен работник при подписании трудового договора, в виде приложения к трудовому договору, с подписью работника на нем, либо завести специальный регистрационный журнал, в котором принимаемые на работу лица расписываются об ознакомлении с соответствующими документами. Недопустимо делать отметку об ознакомлении с указанными документами на приказе (распоряжении) о приеме на работу, т. к. приказ (распоряжение) оформляется после заключения трудового договора.

Следует учитывать, что не все документы, принимаемые работодателем, должны быть доведены до сведения работника, а лишь те, которые непосредственно связаны с его трудовой деятельностью. Так, нет необходимости знакомить работника с регламентом общего собрания акционеров или положением о правлении организации, если он принимается на работу кассиром в бухгалтерию.

Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс возлагает на работодателя обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда (см. ст. 212 ТК РФ и комментарий к ней). Одной из мер, направленных на достижение этой цели, является контроль за состоянием здоровья работников, осуществляемый в формах обязательного предварительного и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Случаи проведения таких осмотров (обследований) устанавливаются Кодексом и иными федеральными законами. Цель осмотров – определение пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также охрана здоровья населения, предупреждение возникновения и распространения болезней.

2. Комментируемая статья устанавливает обязанность в определенных законом случаях при заключении трудового договора проводить предварительный медицинский осмотр (обследование) лица, принимаемого на работу. Таким образом, по общему правилу проведение медицинских осмотров (обследований) должно осуществляться до заключения трудового договора, при этом работодатель в указанных случаях обязан направить будущего работника, а последний обязан пройти такой осмотр (обследование). Следует учитывать, что обязанность по прохождению предварительного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора сохраняется только в тех случаях, когда его прохождение является обязательным на основании требования Кодекса или федерального закона.

Предварительные медицинские осмотры (обследования) проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на этот вид деятельности. Иногда законодательством предусматривается обязанность прохождения медицинского обследования в специализированных медицинских учреждениях. Так, работники, занятые на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, проходят медицинские осмотры (обследования) в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией (п. 6 Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83). В соответствии с Федеральными авиационными правилами “Врачебно-летная экспертиза авиационного персонала экспериментальной авиации”, утв. приказом Росавиакосмоса от 24.06.2003 № 80, в отношении работников экспериментальной авиации проводится врачебно-летная экспертиза, которая осуществляется соответствующим врачебно-летными экспертными комиссиями, сертифицированными в установленном порядке в Системе сертификации в гражданской авиации Российской Федерации и имеющими лицензию на осуществление медицинской деятельности “Экспертиза врачебно-летная”.

3. Все обязательные медицинские осмотры (обследования), как предварительные, так и периодические (в процессе трудовой деятельности), проводятся за счет средств работодателя. В выданном работодателем направлении в медицинское учреждение указывается характер предстоящей работы.

При наличии противопоказаний медицинское учреждение выдает соответствующее заключение, на основании которого работодатель обязан отказать кандидату в приеме на работу.

В практике нередко встречаются случаи, когда обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) работник проходит уже после подписания трудового договора, что является нарушением трудового законодательства. Однако в этом случае работодатель не вправе допускать работника к выполнению работы до прохождения медицинского осмотра (обследования) и обязан отстранить на указанный период такого работника (см. ст. 76 ТК РФ и комментарий к ней).

4. Необходимо проведение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет (см. также ст. 266 ТК РФ и комментарий к ней).

Также обязательным предварительным медицинским осмотрам (обследованиям) при заключении трудового договора подлежат лица, принимаемые для выполнения следующих видов работ:

а) работы, отнесенные законодательством к тяжелым работам и работам с вредными и (или) опасными условиями труда (в т. ч. подземные работы) (см. ст. 213 ТК РФ и комментарий к ней). Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83;

б) работы, связанные с движением транспортных средств. Перечни таких работ и порядок проведения предварительных осмотров (обследований) устанавливаются федеральными органами исполни-

тельной власти в области здравоохранения и соответствующего вида транспорта (ст. 328 ТК РФ). В частности, к ним относятся:

– работа, непосредственно связанная с движением поездов и маневровой работой, а также если такая работа сопряжена с воздействием вредных и опасных производственных факторов (п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации"). Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утв. постановлением Правительства РФ от 08.09.1999 № 1020. Кроме того, порядок проведения таких осмотров регламентирован приказом МПС РФ от 29.03.1999 № 6Ц "Об утверждении Положения о порядке проведения обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте";
– некоторые виды работ в области обеспечения воздушного сообщения. Так, Федеральными авиационными правилами "Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации", утв. приказом Минтранса России от 22.04.2002 № 50, предусмотрено медицинское освидетельствование членов летного экипажа (пилотов коммерческой авиации (самолет и вертолет), линейных пилотов авиакомпании (самолет и вертолет), штурманов, бортинженеров, бортмехаников, бортрадистов, летчиков-наблюдателей), бортоператоров, бортпроводников, диспетчеров, осуществляющих управление движением воздушных судов в воздухе, пилотов авиации общего назначения;
– работа в качестве члена экипажа морского судна (ст. 55 Кодекса торгового мореплавания РФ);

в) работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для лиц, прибывающих туда для исполнения трудовых обязанностей из других районов (см. ст. 324 ТК РФ и комментарий к ней);

г) работа, связанная с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями, в сфере общественного питания и при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями (см. ст. 23 Федерального закона от 02.01.2000 № 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов");

д) работа, выполнение которой связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (см. ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней"; постановление Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок");

е) работа по отдельным профессиям, на некоторых видах производств, предприятий, учреждений и организаций, которая требует прохождение обязательного медицинского освидетельствования для выявления ВИЧ-инфекции (см. ст. 9 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)"; постановление Правительства РФ от 04.09.1995 № 877 "Об утверждении перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров"; постановление Правительства РФ от 13.10.1995 № 1017 "Об утверждении правил проведения обязательного медицинского освидетельствования на выявление вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)";

ж) работа на объектах использования атомной энергии (см. ст. 27 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии"; постановление Правительства РФ от 01.03.1997 № 233 "О перечне медицинских противопоказаний и перечне должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также о требованиях к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии");

з) работа с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, при этом установлено возрастное ограничение для работников – не моложе 20 лет (см. ст. 2 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием");

и) другие случаи, предусмотренные Кодексом и иными федеральными законами.

В отдельных случаях законодательством может предусматриваться проведение медицинских осмотров (обследований) в форме психи-

атрических освидетельствований (см. ст. 6 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании”). Однако порядок, основания и условия их проведения строго ограничены законодательством. Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона Российской Федерации “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании”» утвержден перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

КОММЕНТАРИЙ

1. При заключении трудового договора стороны вправе установить срок испытания (испытательный срок), условие о котором должно быть включено в трудовой договор. Данное условие в соответствии со ст. 57 Кодекса относится к числу дополнительных условий трудового договора, что означает право, а не обязанность сторон включать его в трудовой договор. В то же время, если одна из сторон настаивает на включении условия об испытании в трудовой договор, а другая возражает, это может послужить основанием для незаключения трудового договора, т. к. стороны не достигли соглашения по его содержанию.

В соответствии с комментируемой статьей цель испытания – проверка соответствия работника поручаемой работе. Таким образом, работодатель в период испытательного срока вправе оценивать только деловые и профессиональные качества работника (квалификацию, уровень знаний, навыков, достаточных для выполнения трудовой функции). Все остальные аспекты, такие как характер работника, психологическая совместимость его с коллективом и т. п., не могут быть предметом оценки со стороны работодателя в период испытания.

2. При согласии сторон на установление испытательного срока, условие об этом должно быть включено в трудовой договор, в противном случае считается, что стороны договорились о приеме на работу без испытания. Также необходимо помнить, что согласно ст. 68 ТК РФ условие об испытании и его продолжительности должно быть вклю-

чено и в приказ о приеме работника на работу. Об этом требовании также свидетельствуют унифицированные формы Т-1 “Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу” и Т-1а “Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу”, утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

3. Важное уточнение в ч. 2 комментируемой статьи внесено Законом № 90-ФЗ, согласно которому при фактическом допуске к работе условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Как известно, ст. 16 ТК РФ предусматривает в качестве одного из оснований для возникновения трудовых отношений фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Статья 67 Кодекса обязывает работодателя в этом случае оформить с работником трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. В этой ситуации нередки споры о том, на каких условиях возникли трудовые отношения, в связи с чем законодатель предусмотрел обязанность сторон фиксировать документально условие об испытании в случае такой необходимости до начала работы.

4. Часть 4 комментируемой статьи определяет круг лиц, при приеме на работу которых не может быть установлено условие об испытании. Данный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен другими федеральными законами и коллективным договором.

Комментируемая статья предусматривает следующие категории работников, с которыми не допускается заключение трудового договора с установлением испытания:

а) лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности. Поскольку конкурс на замещение должности есть не что иное как проверка деловых качеств работника на предмет соответствия его поручаемой работе, которая проводится до заключения трудового договора, то установление дополнительной проверки в виде испытательного срока является необоснованным.

Порядок проведения конкурсов на замещение должностей определяется трудовым законодательством, а также иными нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 332 Кодекса заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует

избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Статья 37 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации” предусматривает назначение главы местной администрации по результатам конкурса на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурса устанавливается представительным органом муниципального образования;

б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет. Факт беременности подтверждается медицинским заключением. В случае если о беременности работницы станет известно после заключения трудового договора, то условие в трудовом договоре об испытании утрачивает силу;

в) лица, не достигшие возраста 18 лет. Запрет на установление испытания несовершеннолетнему работнику обусловлен повышенной защитой со стороны государства трудовых прав данной категории граждан. Кроме того, установление испытания для этой категории работников в целях проверки соответствия их профессиональных навыков поручаемой работе затруднительно, поскольку, как правило, к этому возрасту они не имеют специальности, профессии или опыта, в связи с чем им не может быть поручена высококвалифицированная работа, требующая владения специальными знаниями и навыками, которые нуждаются в проверке;

г) лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения. Принципиально новым в вопросе установления испытания для лиц, окончивших образовательное учреждение, является наличие или отсутствие аккредитации образовательного учреждения. Так, новая редакция комментируемой статьи уточняет, что ограничения по испытанию действуют только в отношении выпускников образовательных учреждений, имеющих государственную аккредитацию, которые поступают на работу впервые в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. Таким образом, отсутствие хотя бы одного из указанных условий (например, отсутствие у образовательного учреждения государственной аккредитации или истечение годичного срока после окончания вуза) лишает выпускника образовательного учреждения “льготы” по испытанию;

д) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу. В соответствии со ст. 81, 96 Конституции РФ назначение

на должности Президента РФ, депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ происходит в результате выборов. Порядок их проведения регулируется федеральными законами от 10.01.2003 № 19-ФЗ "О выборах Президента Российской Федерации" и от 20.12.2002 № 175-ФЗ "О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации".

Статьи 24, 25 Федерального закона от 11.07.2001 № 95-ФЗ "О политических партиях" предусматривают избрание руководящих и контрольно-ревизионных органов политической партии.

Кроме того, учредительными документами юридического лица может устанавливаться процедура избрания исполнительных и иных органов управления. Однако следует обратить внимание, что ограничение на испытание действует только в случае, если эти должности являются оплачиваемыми;

е) лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями. В соответствии со ст. 72[1] Кодекса по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю.

Статья 70 Кодекса запрещает установление испытания такому работнику, поскольку предполагается, что, давая согласие на прием на работу работника в порядке перевода, новый работодатель имеет представление о его деловых качествах.

Из этого правила имеется исключение, предусмотренное п. 4 ст. 27 Закона № 79-ФЗ, о возможности установления испытания от трех до шести месяцев гражданским служащим, назначенным на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа;

ж) лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев. Об особенностях регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, см. ст. 289–292 ТК РФ и комментарии к ним;

з) иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. В частности, ст. 207 ТК РФ предусмотрено ограничение на испытание в отношении лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (см. ст. 207 ТК РФ и комментарий к ней).

Не устанавливается испытание также для выпускников образовательных учреждений Федеральной таможенной службы, поступающих на службу в таможенные органы (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации").

5. По общему правилу срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев (ч. 5 комментируемой статьи). Федеральным законом могут быть предусмотрены исключения из этого правила.

Так, п. 1 ст. 27 Закона № 79-ФЗ предусмотрен срок испытания гражданского служащего от трех месяцев до одного года, который определяется в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Конкретный срок испытания определяется соглашением работника и работодателя в пределах максимального срока, установленного законодательством. Он может быть меньше максимального срока, но не может его превышать, даже если стороны об этом достигнут соглашения. Такое условие в трудовом договоре будет ничтожным.

В трудовом договоре срок испытания целесообразно определять не конкретной датой (поскольку она может быть отодвинута в связи с временным фактическим отсутствием работника, не засчитываемым в период испытания), а указанием на продолжительность в днях, неделях, месяцах (например: "Работник принят на работу с испытанием на срок три месяца").

6. Течение испытательного срока начинается с момента начала работы. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (например, в связи с выполнением им государственных или общественных обязанностей, сдачей крови и ее компонентов, нахождением в отпуске по любым основаниям; см. ст. 170, 186, 124 и 128 ТК РФ соответственно и комментарии к ним).

7. По общему правилу не допускается умаление трудовых прав работника в связи с работой на условиях испытания по сравнению с трудовыми правами других работников, установленными трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя и коллективным договором. В частности, работнику не может быть понижен размер оплаты труда по причине прохождения им испытания.

Уменьшение размера оплаты труда такому работнику возможно лишь на общих основаниях и в установленном порядке, например, в связи с невыполнением норм труда, неисполнением трудовых (должностных) обязанностей (см. ст. 155 ТК РФ и комментарий к ней).

Однако законодательством могут быть установлены особенности правового положения работника, проходящего испытание. Прежде всего, это касается упрощенной процедуры расторжения трудового договора с испытуемым работником по причине неудовлетворительного результата испытания (см. ст. 71 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

КОММЕНТАРИЙ

1. В период испытательного срока работодатель выясняет профессиональные и деловые качества работника, его способности выполнять качественно и добросовестно свои обязанности по трудовому договору. В случае если работодатель в период испытания работника придет к отрицательному выводу относительно соответствия работника поручаемой ему работе, он вправе расторгнуть с работником трудовой договор по причине неудовлетворительного результата испытания. Принять такое решение работодатель вправе в любое время в течение испытательного срока, в т. ч. не дожидаясь дня окончания этого срока.

О своем решении расторгнуть трудовой договор работодатель обязан письменно уведомить работника не позднее чем за три дня до даты расторжения трудового договора (увольнения работника). Таким образом, следует учитывать, что установленный трудовым договором испытательный срок, в течение которого работодатель вправе принять решение о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, фактически сокращается на три дня, необходимых для уведомления работника.

2. В своем уведомлении о расторжении трудового договора работодатель указывает причину, послужившую основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Поскольку предметом испытания являлась проверка профессиональных и деловых качеств, то основной причиной для расторжения трудового договора согласно ст. 71 Кодекса является отсутствие у работника необходимых знаний, умений или навыков для выполнения поручаемой работы, подтвержденное соответствующими доказательствами. Такими доказательствами могут служить выпуск бракованной продукции, невыполнение норм выработки, нарушение срока сдачи работ и т. д. Доказательства должны быть задокументированы, например, в виде актов, заключений с приложением по возможности первичных документов (дефектная ведомость, протокол выбраковки и т. п.). Докладные и служебные записки непосредственного руководителя испытуемого о конкретных действиях работника также могут служить доказательствами несоответствия работника поручаемой работе.

В отдельных случаях законодательством предусмотрены процедуры оценки результатов испытания. Так, в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации, утв. приказом Государственного таможенного комитета РФ от 30.04.1998 № 279, предусмотрено рассмотрение аттестационной комиссией итогов прохождения гражданином испытания не позднее чем за три дня до истечения срока испытания.

Следует отметить, что совершение дисциплинарного проступка (например, прогул или появление на работе в состоянии алкогольного опьянения) является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора с любым работником, в т. ч. и испытуемым, поэтому увольнение работника по этим причинам следует производить не по ст. 71 ТК РФ, а по п. 6 (подп. “а” либо “б” соответственно) ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Решение о прекращении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания работодатель вправе принимать без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, даже если работник является членом первичной профсоюзной организации или входит в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации (см. ст. 373, 374 ТК РФ и комментарии к ним).

Решение работодателя о неудовлетворительном результате испытания, послужившее основанием для увольнения работника, может быть обжаловано в суд (ч. 1 комментируемой статьи).

4. Увольнение работника как непрошедшего испытание возможно лишь в период испытательного срока. В тех случаях, когда испытательный срок истек, а работник не был освобожден от работы, то он считается выдержавшим испытание. Увольнение после истечения испытательного срока по причине неудовлетворительного результата испытания не допускается.

Последующее расторжение трудового договора, заключенного с работником, по истечении испытательного срока допускается лишь на общих основаниях (см. ст. 77 ТК РФ и комментарий к ней).

Работнику, увольняемому по причине неудовлетворительного результата испытания, не выплачивается выходное пособие в связи с расторжением трудового договора (см. ст. 178 ТК РФ и комментарий к ней).

5. Иногда в целях сохранения работы для работника, не прошедшего испытание, работодатель предлагает такому работнику перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации. В этом случае следует иметь в виду, что испытательный срок на новом месте не может быть установлен для работника, поскольку его установление допускается только один раз – при заключении трудового договора. Поэтому, если у работодателя имеются сомнения относительно способности работника выполнять работу более низкой квалификации, рекомендуется расторгать трудовой договор по причине неудовлетворительного результата испытания и заключать другой трудовой договор с этим же работником по другой должности, профессии, специальности с установлением испытательного срока.

Из этого правила имеется исключение, предусмотренное п. 4 ст. 27 Закона № 79-ФЗ, о возможности установления испытания от трех до шести месяцев гражданским служащим, назначенным на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа.

6. Испытательный срок устанавливается также и для того, чтобы работник смог оценить, подходит ли ему предложенная работа. Если работник придет к отрицательному выводу, он вправе расторгнуть трудовой договор в любое время в течение испытательного срока, уведомив о своем решении работодателя за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). Однако для расторжения трудового договора работнику не требуется мотивировать свой вывод о том, что предложенная ему работа не подходит, достаточно лишь письменно сообщить об увольнении по собственному желанию в установленный срок.

7. Форма уведомления работодателем работника о досрочном расторжении трудового договора по причине неудовлетворительного прохождения испытательного срока может быть следующей.

УВЕДОМЛЕНИЕ

“___” _____ 200__г. № _____

Работнику (Ф.И.О.)

Вы были приняты на работу в _____
(наименование работодателя) (должность представителя)

с испытательным сроком _____ месяца(ев). За период работы с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г. Вам было предложено задание(ия) _____,
с которым Вы были ознакомлены.

Однако за время Вашей работы Вами не было удовлетворительно выполнено это задание(ия) (докладные записки начальника подразделения № _____ от “___” _____ 200__г., дефектная ведомость № _____ от “___” _____ 200__г.). На основании изложенного полагаем, что Ваших профессиональных навыков недостаточно для выполнения поручаемой работы, в связи с чем рассматриваем результат Вашего испытания как неудовлетворительный и настоящим уведомляем Вас о расторжении с Вами “___” _____ 200__г. трудового договора, заключенного “___” _____ 200__г. № _____.

_____ _____ _____
(должность представителя работодателя) (подпись) (расшифровка подписи)

С уведомлением
ознакомлен:

_____ _____ _____
(должность работника) (подпись) (расшифровка подписи)

“___” _____ 200__г.

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

КОММЕНТАРИЙ

1. Определенные сторонами условия трудового договора являются обязательными как для работника, так и для работодателя.

Статья 57 ТК РФ устанавливает требования к содержанию трудового договора, указывая, какие из условий являются обязательными для включения в трудовой договор. В частности, к ним относятся место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) и т. п.

В трудовом договоре могут также предусматриваться и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности, об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании и т. д.

2. В любом случае все условия трудового договора, определенные сторонами, в т. ч. перевод на другую работу, могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Комментируемая статья устанавливает, что соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора должно быть заключено в письменной форме. Это может быть оформлено как дополнительное соглашение к трудовому договору, содержанием которого будет являться внесение соответствующих изменений.

Статья 72[1]. Перевод на другую работу. Перемещение

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72[2] настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья является новеллой и дает определение перевода на другую работу.

Так, под переводом на другую работу понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника, т. е. поручение ему работы (постоянно либо на определенный срок) по иной, нежели ранее замещаемая, должности, иной профессии, специальности, а также изменение конкретного вида поручаемой работнику работы, при продолжении работы у того же работодателя.

Другим видом перевода на другую работу является изменение структурного подразделения, в котором работает работник, в том случае, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре с ним, также при продолжении работы у того же работодателя. Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д.

Переводом на другую работу считается также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Под иной местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (см. п. 16 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

Во всех этих случаях перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (см. ч. 2 и 3 ст. 72^2 и комментарий к ней).

При рассмотрении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом (п. 19 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.

2. По письменной просьбе либо с письменного согласия работника может быть осуществлен его перевод на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (см. указанную статью и комментарий к ней).

В целях реализации перевода работника на другую постоянную работу к другому работодателю необходимы соответствующее заявление работника об увольнении в порядке перевода к другому работодателю, приказ работодателя об увольнении работника по п. 5 ч. 77 ТК РФ, а также приказ другого работодателя (к которому переводится работник) о приеме работника на работу.

При этом в соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Кроме того, в силу ст. 70 ТК РФ для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3. Перевод на другую работу следует отличать от перемещения.

Перемещением является выполнение работником в целях производственной необходимости работы на другом рабочем месте в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Перемещение осуществляется работодателем.

Как при переводе на другую работу, так и при перемещении работнику не может быть поручена работа, противопоказанная ему по состоянию здоровья.

Статья 72^2. Временный перевод на другую работу

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья введена Законом № 90-ФЗ. В отличие от ранее действовавшего правового регулирования, в настоящее время допускается временный перевод работника на другую работу у того же работодателя на срок до одного года.

В случае если такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, работник может быть временно переведен на срок до выхода этого работника на работу.

Таким образом, если за работником сохраняется место работы на срок более одного года (например, в случае отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет), срок временного перевода для замещения временно отсутствующего работника может быть более одного года.

В обоих указанных выше случаях такой перевод осуществляется по соглашению сторон, которое заключается в письменной форме.

Статья, предусмотрев предельный срок перевода на другую работу, не установила количество таких переводов, в связи с чем представляется, что указанные переводы могут осуществляться неоднократно, но в пределах установленных сроков.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае если прежняя работа не может быть предоставлена работнику по окончании срока перевода, то полагаем, что в данном случае работодатель обязан предоставить работнику равноценную занимаемой ранее должность (как с точки зрения выполнения трудовой функции, так и по условиям оплаты труда).

2. Часть вторая комментируемой статьи предоставляет работодателю право в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Таким образом, в указанных случаях работник может быть привлечен к работе, не соответствующей его должности, профессии, специальности.

Как видно, перечень случаев, при которых допускается перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу, не является исчерпывающим.

Перевод на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в целях необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника в случае простоя, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, приведенными в ч. 2 ст. 72^2 ТК РФ, т. е. катастрофой природного или техногенного характера, несчастным случаем на производстве и т. п.

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В случае если упомянутая работа требует более низкой квалификации, чем та, которую имеет работник, то такой перевод допускается только с его письменного согласия.

3. При переводах, осуществляемых в случаях, указанных в п. 2 комментария, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (об оплате времени простоя см. также ст. 157 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы

заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья обязывает работодателя перевести работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Согласно ст. 182 ТК РФ при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления.

Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода на другую работу либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2. В случае необходимости перевода работника в соответствии с медицинским заключением на срок более четырех месяцев или постоянного перевода на другую работу и при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В этой связи работодатель также должен предложить работнику любую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3. Комментируемая статья содержит специальные предписания для случаев, когда в соответствии с медицинским заключением руководители организаций (филиалов, представительств и т. п.), их заместители и главные бухгалтеры нуждаются в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу.

Трудовой договор с указанной категорией работников при отказе их от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы).

При этом работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

Остается неясным предельный срок отстранения указанных работников. Полагаем, что он должен определяться с учетом срока, указанного в медицинском заключении о необходимости перевода на другую работу.

В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья предусматривает возможность изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника, без согласия работника. Вместе с тем устанавливается, что условия трудового договора могут быть изменены только тогда, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

Таким образом, при изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель должен представить доказательства, что условия трудового договора не могут быть сохранены по причинам, указанным в ч. 1 комментируемой статьи.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

В случае если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Это означает, что работодатель вправе предлагать работу, в т. ч. нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, также с учетом квалификации работника.

В любом случае предлагаемая работа не может быть противопоказана работнику по состоянию здоровья.

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предложение соответствующих вакансий может быть как

одновременным с предупреждением работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, так и в течение последующих двух месяцев. Поэтому полагаем, что работодатель должен предлагать работнику все открывающиеся вакансии в течение указанного периода.

Коллективным договором, соглашениями либо трудовым договором может быть предусмотрена обязанность работодатель предлагать все вакансии в других местностях. В частности, это возможно в случае наличия филиалов, представительств в организации.

При отсутствии работы или отказе работника от всех предложенных ему вакансий трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

2. В случае, когда причины, указанные в ч. 1 комментируемой статьи (т. е. изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (см. ст. 372 ТК РФ и комментарий к ней).

В соответствии со ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Наряду с этим действует в части, не противоречащей трудовому законодательству, постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 “Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения”, которое также содержит соответствующие критерии массового высвобождения работников.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя).

При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (см. ст. 180 ТК РФ и комментарий к ней).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели может быть отменен ранее срока, на который они были установлены, работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. В любом случае изменения определенных сторонами условий трудового договора, которые вводятся в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и условиями, установленными коллективным договором, соглашениями.

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 статьи предоставляет право при смене собственника имущества новому собственнику имущества организации расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Такое право может быть реализовано в течение трех месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности на имущество организации.

При этом в соответствии со ст. 180 ТК РФ в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества

организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

2. Для всех остальных работников смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров.

Вместе с тем если работник не желает продолжать работу в связи со сменой собственника имущества организации, то трудовой договор с ним прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией).

3. При смене собственника имущества организации возможно сокращение численности или штата работников. При этом сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности в установленном порядке.

Порядок государственной регистрации установлен Федеральным законом от 21.07.1997 № 122-ФЗ "О государственной регистрации прав на недвижимое имуществом и сделок с ним".

4. При изменении подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) действие трудовых договоров с работниками организации продолжается.

В соответствии со ст. 57 ГК РФ реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами.

В случаях, установленных законом, реорганизация юридического лица в форме его разделения или выделения из его состава одного или нескольких юридических лиц осуществляется по решению уполномоченных государственных органов или по решению суда.

Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом.

При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом (ст. 57 и 58 ГК РФ).

Новацией ст. 75 ТК РФ является указание на то, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией).

Статья 76. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое

освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья содержит перечень случаев, когда работодатель в целях обеспечения сохранения жизни и здоровья работника, недопущения несчастных случаев на производстве, по требованию соответствующих государственных органов и должностных лиц, а также в иных случаях обязан отстранить работника от работы (не допускать его к работе).

2. Так, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Факт опьянения может быть подтвержден медицинским работником с использованием соответствующего диагностического оборудования. Вместе с тем это не исключает и наличия свидетельских показаний, показаний очевидцев, подтверждающих возможное нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (работодателем должен быть составлен соответствующий акт).

В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, а также инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. В этой связи работник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда, также должен быть отстранен работодателем от работы (не допущен к работе).

Согласно ст. 213 ТК РФ работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т. ч. на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования)

в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в т. ч. связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Следовательно, работник, не прошедший в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, также подлежит отстранению от работы (недопущению к работе) в установленном порядке.

При выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, работник должен быть отстранен от работы (не допущен к работе) (см. также ст. 73 ТК РФ и комментарий к ней).

По сравнению с ранее действовавшей редакцией комментируемая статья дополнена положением, согласно которому работодатель должен отстранить работника (не допускать к работе) в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Так, в частности, КоАП РФ предусматривается такой вид административного наказания, как лишение специального права, предоставленного физическому лицу (права управления транспортным средством, права охоты и т. п.).

Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более двух лет (см. ст. 3.2 и 3.8 КоАП РФ).

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях.

В ряде случаев по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель должен отстранить работника от работы (не допускать к работе).

Например, работники, не прошедшие в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда, могут быть отстранены от работы по предписаниям государственных инспекторов труда (ст. 357 ТК РФ).

Согласно ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ “О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения” лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут явиться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работы, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний.

При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию.

3. Работодатель должен отстранить от работы (не допускать к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (см. ст. 157 ТК РФ и комментарий к ней).

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72[1] настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Часть третья утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается.

Стороны трудовых отношений не абсолютно свободны в выборе оснований прекращения этих отношений. В каждом конкретном случае необходимо подобрать (выбрать) одно из предусмотренных законодательством оснований прекращения трудового договора и соблюсти все необходимые процедурные условия при его фактическом прекращении.

Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора. Все эти общие основания перечислены в комментируемой статье, которая, в свою очередь, отсылает участников трудовых отношений к ряду других статей Кодекса, конкретизирующих данные основания.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим Кодексом, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания.

Однако по общему правилу все они могут быть определены только на уровне федеральных законов. Ни законы субъектов РФ, ни подзаконные акты любого уровня не могут дополнять указанный перечень.

В то же время для некоторых категорий работников предусмотрена возможность устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора, которые могут быть определены сторонами трудового договора при его заключении (к таким категориям работников относятся, в частности, руководители организации; работники, занятые у работодателей – физических лиц; надомники; работники, занятые в религиозных организациях).

2. В зависимости от обстоятельств, послуживших причиной прекращения трудового договора, все перечисленные в комментируемой статье основания прекращения трудового договора могут быть разделены на три группы.

Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ). Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 71, 72[1], 73–75, 79, 84 ТК РФ). В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае

разные термины: “прекращение трудового договора”, “расторжение трудового договора” и “увольнение”.

Первый из них – “прекращение трудового договора” – применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или по не зависящим от его сторон причинам. Главное, что при этом трудовые отношения прекращаются.

Второй термин – “расторжение трудового договора” – применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых отношений.

Термин “увольнение” чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

3. Пункт 5 ч. 1 комментируемой статьи предусматривает два в значительной степени похожих основания прекращения трудового договора. Тем не менее они все же отличаются по механизму их реализации.

Трудовое законодательство издавна предусматривает возможность перевода работника от одного работодателя к другому (до вступления в силу новой редакции Кодекса эта ситуация предусматривалась ст. 72 ТК РФ, теперь – ст. 72^1). Традиционно в этом случае необходимо согласованное решение трех субъектов – работника и двух работодателей (прежнего и нового). Один из работодателей приглашает к себе работника, другой не должен иметь возражений против его перехода (в противном случае трудовой договор может быть расторгнут, например, в порядке, предусмотренном ст. 80 ТК РФ). Такой перевод может быть осуществлен лишь при согласии всех трех сторон. При этом для работника предусматривается ряд гарантий (невозможность для нового работодателя отказать ему в заключении трудового договора (см. ст. 64 ТК РФ); запрет на установление испытания (ст. 70 ТК РФ)).

Что же касается прекращения трудового договора при переходе работника на выборную работу (должность), то у прежнего работодателя нет возможности выразить свое согласие или несогласие с данным фактом – он обязан прекратить действующий трудовой договор с работником и уволить его по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Такая ситуация возможна в случаях: избрания работника на выборную должность в общественной организации (например, в случае

избрания работника на освобожденную должность в профсоюзе); избрания его депутатом любого уровня (при условии, что это требует освобождения от занимаемой им должности); избрания на должность руководителя (например, хозяйственного общества); избрания по конкурсу на работу в вуз.

В трудовой книжке при этом делается запись: “Уволен в связи с переводом на работу к… пункт 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации” или: “Уволен в связи с переходом на выборную работу, пункт 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации”.

4. О механизме изменения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией см. ст. 75 ТК РФ и комментарий к ней. Само по себе изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). И только в случае отказа работника продолжать в данной ситуации работу (отказ должен быть выражен в письменной форме) трудовой договор с ним прекращается по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

5. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора см. ст. 74 ТК РФ и комментарий к ней. Работнику предлагается другая работа, а при ее отсутствии или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по п. 7 ч. 1 комментируемой статьи.

Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по данному основанию, либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора, необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства (например, следствием изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства) и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по данному основанию или изменение существенных условий

трудового договора не может быть признано законным. Такую позицию высказал Пленум ВС РФ в своем постановлении от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” (п. 21).

6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (см. ст. 73 ТК РФ и комментарий к ней).

Законодатель ввел в регулирование данной ситуации новеллу, которая увязывает перевод по медицинским показаниям с определенным сроком (четыре месяца).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если же работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, но отказывается от такого перевода или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается также в соответствии с п. 8 ч. 1 комментируемой статьи. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

При этом, безусловно, должно учитываться, справляется ли работник с возложенными на него трудовыми обязанностями.

В случае расторжения трудового договора по данному основанию работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии

с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. Следует иметь в виду, что, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (п. 31 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

7. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в т. ч. перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72^2 ТК РФ).

В то же время, если работодатель переезжает в другую местность, а работник отказывается ехать туда же и продолжать работу у данного работодателя, трудовой договор с ним прекращается по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

8. Часть вторая комментируемой статьи предусматривает, что трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. При расторжении трудового договора по соглашению сторон не имеет значения вид трудового договора (срочный или заключенный на неопределенный срок).

Данное основание является наименее проблемным средством цивилизованного прекращения трудовых отношений. Споров в таком случае возникает гораздо меньше, чем, скажем, при увольнении работника по собственному желанию, но они, тем не менее, возможны.

2. В случае возникновения спора при прекращении трудового договора по соглашению сторон следует иметь в виду, что поскольку

такой договор возникает по соглашению сторон, то по их договоренности он может быть прекращен в любое время. Аннулирование такой договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

3. На практике целесообразно, применяя данное основание прекращения трудового договора, составлять это соглашение в письменной форме. Эта форма может быть произвольной, главное – чтобы в соглашении было четко выражено желание сторон прекратить трудовые отношения по взаимному согласию. Также в соглашении должна быть указана дата прекращения трудовых отношений.

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

КОММЕНТАРИЙ

1. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ), а также без учета этих критериев (в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

2. По общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

Однако в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока

его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

3. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Если работодатель нарушил данное условие, не предупредив работника в указанный срок о предстоящем прекращении срочного трудового договора, то должны наступать последствия, предусмотренные ч. 4 ст. 58 ТК РФ, т. е. условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Исключением из этого правила является ситуация, когда срочный трудовой договор заключался на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (поскольку отсутствовавший работник может воспользоваться своим правом выхода на работу “внезапно”, т. е. не предупреждая об этом работодателя заранее). Соответственно, такой трудовой договор прекращается с выходом этого работника на работу.

4. Определенную специфику прекращения срочных трудовых договоров можно наблюдать и в других случаях. Так, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

5. При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 14 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

6. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установлен-

ные гл. 45–46 ТК РФ. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (ст. 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, – не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

7. Трудовое законодательство предусматривает ряд гарантий для беременных женщин, женщин, имеющих детей, и лиц, воспитывающих детей без матери, при расторжении трудового договора (см. ст. 261 ТК РФ и комментарий к ней).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. При этом женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других

местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

8. В случае возникновения спора прежде всего встает вопрос о том, правомерно ли вообще был заключен с работником именно срочный трудовой договор. В новой редакции Кодекса данная ситуация прописана более четко, чем прежде. В статье 59 ТК РФ дан практически исчерпывающий перечень условий, при которых возможно заключение срочных трудовых договоров. Этот перечень может быть расширен лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Это особенно важно в связи с тем, что сложившаяся в последнее время практика заключения срочных трудовых договоров приобрела широкое распространение (при этом, как правило, работодатели вполне искренне заблуждались, считая, что они могут заключать такие договоры практически со всеми своими работниками).

В силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

Естественно, следует выяснить степень осознания работником всех неблагоприятных для него последствий на стадии заключения срочного трудового договора. Наконец, необходимо проанализировать все “технологические” аспекты расторжения такого трудового договора (истечение срока договора, фактическое прекращение трудовых отношений, процедуры издания соответствующего приказа и т. п.).

9. Возможна ситуация, когда срочный трудовой договор с работником прекращается в связи с истечением его срока, однако работник уходит в отпуск (с последующим увольнением). Если время отпуска выходит за пределы установленного срока договора, то днем увольнения должен считаться последний день отпуска (см. ст. 127 ТК РФ и комментарий к ней).

10. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Сначала такой подход был зафиксирован в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 60 ч. 2), теперь его воспринял и законодатель (см. ч. 6 ст. 394 ТК РФ).

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

КОММЕНТАРИЙ

1. При расторжении трудового договора по инициативе работника не имеет значения вид трудового договора (срочный или заключенный на неопределенный срок).

2. В соответствии с комментируемой статьей работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе.

О своем желании расторгнуть трудовой договор работник должен предупредить работодателя письменно не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом. Указанный срок начинает исчисляться со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. Следует отметить, что для некоторых категорий работников установлены иные сроки предупреждения об увольнении – как более длительные, так и более короткие. Например, руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ). Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить работодателя о своем желании досрочно расторгнуть трудовой договор за три календарных дня (ст. 292 и 296 ТК РФ).

В тех случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо иные уважительные причины, в силу которых работник не может продолжать дальнейшую работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что нарушения, допущенные работодателем, могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

4. У работника, выразившего желание уволиться по собственному желанию и предупредившего об этом в установленном порядке работодателя, есть право отозвать свое заявление об увольнении в любое время до истечения срока предупреждения. В этом случае увольнение не производится (кроме одного случая – если на место этого работника уже приглашен в письменной форме другой работ-

ник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Так, запрещается отказывать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Естественно, что отзыв работником поданного заявления должен также производиться в письменной форме.

5. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, а также произвести с ним окончательный расчет.

6. Поскольку предупреждение работника о предстоящем увольнении в порядке ст. 80 ТК РФ носит уведомительный характер, то предполагается, что работник осознанно принимает данное решение и подача заявления является его добровольным волеизъявлением.

Если работник, уволенный в соответствии с собственноручно поданным заявлением, утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность доказать их возлагается на работника.

7. Нередко работодатели не обращают внимания на дату увольнения, ошибочно полагая, что наличие заявления об увольнении по собственному желанию позволяет им расторгнуть трудовой договор с работником в любое удобное для них время.

Однако в случае, если срок предупреждения истек, трудовой договор не был расторгнут, а работник продолжает работать и не настаивает на увольнении, то действие трудового договора считается продолженным (ч. 6 комментируемой статьи).

8. В случае отзыва работником своего заявления об увольнении по собственному желанию работодатель теряет право расторгнуть трудовой договор по указанному в заявлении основанию (собственное желание), но у него остается возможность прекратить трудовой договор по иным основаниям, указанным в законе.

В то же время в случае оставления работником своей работы без отработки установленного законом срока, это расценивается как прогул, дающий основание уволить работника по инициативе работодателя (подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других

местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовое законодательство существенно ограничивает работодателя, как экономически более сильную сторону трудовых отношений, в его праве расторгнуть трудовой договор с работником.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем по его инициативе лишь в случаях, прямо указанных в законодательстве (ст. 81 ТК РФ). Все эти основания, а также иные, предусмотренные Кодексом или федеральными законами, могут быть разделены на две группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно, различными будут и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

Возможен и еще один вариант классификации. Некоторые из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть применены к любым работникам (такие основания, как правило, называют общими), некоторые предусматривают возможность расторжения такого договора со “специальным субъектом” – работником, занимающим строго определенные должности или выполняющим строго определенный вид трудовой деятельности (их называют специальными). Большинство из специальных оснований также предполагают наличие вины работника.

2. Каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. В случае возникновения споров и рассмотрения дел этой категории обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При этом необходимо иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает целый ряд дополнительных гарантий при увольнении для лиц, являющихся членами профсоюзов, для выборных профсоюзных работников, членов комиссий по трудовым спорам, а также для некоторых других категорий работников.

Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

3. Ликвидация предусматривает случаи “юридической смерти” работодателя (как юридического, так и индивидуального предпринимателя). При этом сохранение трудовых отношений становится невозможным.

Обязанность доказать обстоятельство, имеющее значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, возлагается на ответчика (в частности, является ли действительным прекращение деятельности работодателя).

Поскольку категория ликвидации участников хозяйственной деятельности входит в предмет гражданского, а не трудового законодательства, то для правильного применения п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ следует учитывать положения ст. 61 ГК РФ. Она предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Возможны разные варианты ликвидации юридического лица, но для сторон трудового договора это не имеет значения – трудовой договор расторгается. То же самое происходит и в случае прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В данном случае основанием для увольнения работников должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое органами или лицами, уполномоченными законом. После принятия такого решения работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

По общему правилу работники должны быть уволены до начала работы ликвидационной комиссии. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц.

4. Новеллой трудового законодательства является более четкое определение позиции по вопросу прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности. Понятия филиала и представительства четко определены в ГК РФ. До вступления в силу новой редакции Кодекса здесь возникали проблемы, теперь в этой ситуации применяются правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией юридического лица (см. ч. 4 комментируемой статьи).

5. Если работодателем является индивидуальный предприниматель, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность такого работодателя на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

6. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие, а в ряде случаев сохраняется также средний месячный заработок на более длительный срок (ст. 178, 180 ТК РФ).

7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения, если он одновременно выплачивает дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

8. Само по себе сокращение численности или штата работников является достаточно обычным делом. Причиной этому, как правило, становятся экономические или организационные предпосылки.

Работодатель как участник хозяйственной деятельности, как менеджер, безусловно, должен иметь право на принятие такого решения. Защитная функция трудового права проявляется в данном случае в том, что государство обязывает работодателя осуществить ряд мероприятий, направленных на социальную защиту увольняемых работников.

В случае возникновения спора необходимо выяснить, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли работодателем нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников.

9. О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работник должен быть предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

10. Увольнение работника по данному основанию недопустимо, если возможно перевести его на другую работу (с учетом его согласия). При этом речь идет об обязанности работодателя предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Эта обязанность работодателем выполняется не всегда. Более того, в отдельных случаях работодатель, желая использовать сокращение численности или штата с целью избавиться от неугодных работников, на имеющиеся у него свободные должности принимает других лиц, чтобы потом заявить увольняемому работнику об отсутствии вакантных должностей, невозможности его трудоустройства в своей организации.

11. Важной новеллой трудового законодательства является положение, в соответствии с которым работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Это логично, потому что в российских условиях работник, как правило, “привязан” в экономическом и бытовом смыслах к определенной местности и переезд в другую иногда невозможен для него чисто организационно.

В то же время с учетом особенностей трудовой функции работника, организационных возможностей работодателя можно предлагать работнику вакансии и в других местностях, что является юридической обязанностью работодателя в случаях, если это прямо предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

12. Согласие работника на перевод (или отказ от перевода) должно быть выражено в письменной форме.

13. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, должны быть проверены все обстоятельства, связанные с преимущественным правом на оставление на работе. Эти преимущества перечислены в ст. 179 ТК РФ.

Прежде всего преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников:

а) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

14. При этом следует иметь в виду, что при проведении сокращения численности или штата работников работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника. Если работодатель этим правом не воспользовался, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки).

15. К делу о восстановлении на работе лица, уволенного по данному основанию, должны быть приобщены: выписки из штатных расписаний (до и после увольнения); документы о сокращении штата или численности работников; материалы, содержащие данные, которые в соответствии со ст. 179 ТК РФ могут создать для него преимущественное право на оставление на работе; доказательства,

подтверждающие отказ истца от перевода на другую работу либо отсутствие у работодателя возможности перевести работника с его согласия на другую работу; сведения о предупреждении работника об увольнении не менее чем за два месяца.

16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (см. ст. 74 ТК РФ и комментарий к ней).

Если указанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

17. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения, если он одновременно выплачивает дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

18. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ).

19. В отношении отдельных категорий работников установлены дополнительные гарантии в случае увольнения по сокращению штатов. В частности, запрещено расторжение трудового договора по этому основанию с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (см. ст. 261 ТК РФ и комментарий к ней).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (см. ст. 269 ТК РФ и комментарий к ней).

20. Для некоторых категорий работников, заключивших срочные трудовые договоры, при сокращении штатов сроки предупреждения об увольнении сокращены. Так, работники, заключившие трудовой договор на срок двух месяцев, должны быть в такой ситуации предупреждены не менее чем за три календарных дня (ст. 292 ТК РФ), а работники, занятые на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (ст. 296 ТК РФ).

21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (см. комментарий к ней).

Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

22. Сохранив, в целом, перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, законодатель в новой редакции ст. 81 ТК РФ изъял возможность прекращения договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (эта ситуация предусмотрена ст. 83 ТК РФ, регулирующей прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон).

23. Таким образом, на сегодняшний день п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ включает в себя лишь одну позицию – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Для увольнения по данному основанию необходимо проведение аттестации и наличие сделанного в ее результате отрицательного заключения о квалификации работника. Проведение аттестации – неотъемлемое право работодателя, способ контроля за состоянием квалификации работников, а также стимулирования их труда. Но она,

во-первых, не может проводиться ежедневно, еженедельно и ежемесячно, а во-вторых, процедура ее проведения представляет для многих работодателей достаточно серьезную проблему, о правовых последствиях которой они иногда просто не подозревают.

24. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (см. ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

Для проведения аттестации в организации должна быть создана специальная аттестационная комиссия. В ее состав в обязательном порядке должен быть включен представитель соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

25. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 31 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

26. Увольнение работника по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

27. Если работник был уволен по итогам аттестации, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же местности.

28. Следует отметить, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (см. комментарий к ней).

Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ))

29. По общему правилу смена собственника имущества организации не влечет никаких правовых последствий для работников. Их трудовые отношения продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

Исключение в Кодексе сделано лишь для трех категорий работников – руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Новый собственник вправе не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности расторгнуть трудовой договор, заключенный с этими работниками предыдущим собственником.

При расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации данным категориям работников предоставляются определенные гарантии (см. ст. 181 ТК РФ и комментарий к ней).

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации (подробнее о понятии смены собственника применительно к трудовым отношениям см. комментарий к ст. 75 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

30. Принимая решение об увольнении работника по данному основанию, работодателю следует учитывать, что он вправе расторгнуть трудовой договор при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

31. При решении вопроса о применении данного основания расторжения трудового договора следует иметь в виду положения

гл. 30 ТК РФ, регламентирующей вопросы дисциплины труда (см. комментарии к соответствующим статьям).

Так, увольнение по соответствующим основаниям является одним из видов дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 или п. 1 ст. 336 ТК РФ, а также п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

32. Кодекс ввел легальное понятие дисциплинарного проступка (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Сложное сочетание различных факторов, которые следует учитывать при решении вопроса об увольнении за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, может приводить (и приводит) к нарушению работодателем порядка увольнения работника и соответственно к восстановлению работника на работе.

33. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном

нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), т. к. в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка. При этом следует иметь в виду, что отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского осмотра (обследования) работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

34. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в т. ч. и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

35. С целью вынесения законных и обоснованных решений по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, необходимо выяснить:

а) имело ли место в действительности совершенное работником нарушение и могло ли оно являться поводом для расторжения трудового договора;

б) в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению, и может ли оно служить основанием для расторжения трудового договора по данному основанию;

в) была ли соблюдена процедура применения дисциплинарного взыскания (в т. ч. сроки для применения взысканий и его порядок), предусмотренная ст. 193 ТК РФ.

36. При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в т. ч. и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в т. ч. ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

37. Действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, как правило, не могут рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка (об исключениях из данного правила – см. комментарии к п. 7 и 8 ст. 81 ТК РФ).

38. При рассмотрении иска работника, уволенного за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работодатель должен доказать обоснованность наложения всех дисциплинарных взысканий, послуживших причиной увольнения (см.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 2. С. 4.).

39. Если в ходе рассмотрения трудового спора будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, спор должен быть решен в пользу работника.

40. При рассмотрении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

41. Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель обязан предложить ему другую работу (в соответствии с положениями ч. 3 ст. 74 ТК РФ), а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

42. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

43. Неправомерным следует считать увольнение работника, отказавшегося от перевода в структурное подразделение, находящееся в другой местности, и получившего за это дисциплинарное взыскание.

При рассмотрении споров о законности расторжения трудового договора за неоднократное неисполнение обязанностей судам следует не только устанавливать факт неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей, но и выяснять причины этого.

44. Термин “неоднократное” неисполнение трудовых обязанностей сменил ранее существовавший в КЗоТ РФ термин “системати-

ческое". Различия здесь чисто лингвистические. И там и там имеется в виду, как минимум, повторное нарушение работником своих трудовых обязанностей в течение определенного периода (года). Поэтому формально работодатель имеет право увольнять работника и за второе по счету нарушение. Однако на практике следует быть очень осторожным при применении данной меры дисциплинарного взыскания.

Ранее в ТК РФ отсутствовала норма, аналогичная той, которая была в ст. 136 КЗоТ РФ и которая давала право органу, рассматривающему трудовой спор, учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

На это обратил внимание Пленум ВС РФ, который в своем постановлении от 17.03.2004 № 2 отметил, что в силу ст. 46 (ч. 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 (п. 1) Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), а также ст. 14 (п. 1) Международного пакта о политических и гражданских правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

45. Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду (п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

В настоящее время данное положение кратко воспроизведено и в Кодексе. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

46. Примечательно, что хотя основанием для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является совершение работником дисциплинарного проступка, в отношении членов профсоюза расторжение трудового договора производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

47. В данном пункте комментируемой статьи перечислены пять вариантов грубого нарушения работником трудовых обязанностей. По этим основаниям может быть уволен любой работник. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. Следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающих основание для расторжения трудового договора с работником по данному пункту, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

48. Основанием для увольнения по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является прогул, т. е. отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

49. Принципиальным является вопрос об уважительности причин, по которым работник отсутствовал на работе. При рассмотрении

споров о восстановлении на работе лица, уволенного по этой причине, должно быть выяснено, действительно ли работник находился без уважительных причин в течение указанного времени вне территории организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, следует иметь в виду, что при удовлетворении заявленных требований средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

50. При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по данному основанию необходимо иметь в виду, что подобное увольнение может быть произведено, в частности, в случае:

а) невыхода на работу без уважительных причин, т. е. отсутствия на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) нахождения работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) оставления без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

г) оставления без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ) (см. подп. “г” п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2);

д) самовольного использования дней отгулов, а также самовольного ухода в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ и ст. 9 Закона РФ

от 09.06.1993 № 5142-1 “О донорстве крови и ее компонентов” дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов) (п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

51. Представляется, что оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора не может являться основанием для расторжения трудового договора по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Это нарушает принцип свободы труда, закрепленный в ст. 2 ТК РФ среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые исходят из общепризнанных принципов и норм международного права и Конституции РФ.

Часть 1 ст. 80 ТК РФ не содержит исключений из общего правила: работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. При расторжении трудового договора по данному основанию не имеет значения вид трудового договора – срочный или заключенный на неопределенный срок (см. ст. 80 ТК РФ и комментарий к ней).

52. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (ст. 72^1, 72^2, 73 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Аналогичный подход должен применяться и в случаях увольнения за прогул при отказе работника от выполнения работ, не предусмотренных сторонами трудового договора в случае их изменения (ст. 72, 74 ТК РФ).

53. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. “б” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является одним из наиболее серьезных нарушений трудовой дисциплины, поэтому в данном случае работодатель имеет возможность расторгнуть трудовой договор даже при однократном совершении подобного дисциплинарного проступка.

По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, был ли работник отстранен

от работы в связи с указанным состоянием (такая обязанность возлагается на работодателя ст. 76 ТК РФ).

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, а на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

54. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п. 42 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Эти обстоятельства могут быть подтверждены и свидетельскими показаниями. Однако доказать факт нахождения работника на работе в состоянии опьянения только свидетельскими показаниями бывает чрезвычайно трудно. Поэтому более предпочтительным доказательством является акт медицинского освидетельствования, составленный специалистом, который при возникновении сомнений у суда может быть привлечен к участию в деле.

55. С учетом того, что увольнение по подп. “а” п. 6 ст. 81 ТК РФ является видом дисциплинарного взыскания, законодатель усложнил процедуру такого увольнения (как, впрочем, и по другим основаниям, являющимся дисциплинарными проступками).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). То есть если работник не предоставляет объяснение, то практически процедуру увольнения нарушителя можно начать лишь на третий день после нарушения.

56. В трудовой договор может быть включено условие о неразглашении работником охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей. В эти условия может быть включено также и неразглашение персональных данных другого работника (см. комментарии к гл. 11 и 14 ТК РФ).

В случае нарушения этого условия работник может быть уволен по подп. “в” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

57. Обязанность соблюдать охраняемую законом тайну должна быть предусмотрена не только в законе или локальном нормативном

правовом акте (например, должностной инструкции), но и обязательно зафиксирована в трудовом договоре конкретного работника.

В законодательстве (для государственной тайны) или в локальных нормативных актах должен быть указан перечень сведений, составляющих ту или иную охраняемую законом тайну. Такой же порядок должен применяться и в отношении персональных данных работников, подлежащих защите.

58. В случае оспаривания работником увольнения по данному основанию работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, что данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался их не разглашать.

59. Кодекс закрепил конституционный принцип равноправия всех форм собственности, предусмотрев возможность расторжения трудового договора с работником, совершившим по месту работы хищение (в т. ч. мелкое) любого чужого имущества, а также совершившим растрату, умышленное его уничтожение или повреждение (подп. “г” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

60. Для увольнения по данному основанию недостаточно наличия факта хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, совершенного работником, и желания работодателя расторгнуть в связи с этим трудовой договор. Необходимо также, чтобы этот факт виновного поведения работника был установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Естественно, такой сложный механизм создает определенные проблемы для работодателя. Их практически нет, когда хищение совершено в значительных размерах и возбуждено уголовное дело. По результатам уголовного дела (если приговор исключает возможность продолжения работы) трудовой договор может быть расторгнут или по подп. “г” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Если уголовное наказание не связано с лишением свободы, то работник может быть уволен по подп. “г” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Если же хищение является достаточно мелким, но работодатель не хочет оставлять этот факт без последствий, возможно применение любого из оставшихся видов дисциплинарных взысканий (замечание, выговор). Если же в течение года работник совершит второй дисциплинарный проступок, то трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

61. Статья 192 ТК РФ относит увольнение по данному основанию к дисциплинарным взысканиям, следовательно необходимо соблюдать порядок их применения.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

62. Поводом для расторжения трудового договора по инициативе работодателя может послужить достаточно серьезное нарушение работником требований охраны труда. Это нарушение либо уже повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Факт нарушения работником требований охраны труда должен быть установлен комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда (подп. “д” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

63. Важным аспектом является то, что для увольнения работника по данному основанию не обязательно ждать наступления тяжелых последствий, достаточно факта создания реальной угрозы их наступления (например, явное превышение скорости водителем пассажирского автобуса).

В данном случае, естественно, необходимо наличие вины работника. При ее отсутствии (в т. ч. в ситуациях, исключающих вину работника – например, состояние крайней необходимости) нет оснований для расторжения трудового договора.

Расторжение трудового договора в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

64. Одним из “специальных” субъектов комментируемой статьи является работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, который может быть уволен в связи с утратой доверия к нему со стороны работодателя в случае совершения виновных действий.

При расторжении трудового договора в связи с утратой доверия следует иметь в виду, что по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), совершившие такие виновные действия, которые дают работодателю основание для утраты доверия к ним.

65. Круг этих работников определяется в постановлении Минтруда России от 31.12.2002 № 85 “Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности” (подробнее см. комментарии к ст. 244, 245 ТК РФ).

При увольнении по мотивам, предусмотренным п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не имеет значения, в каких размерах на работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный организации, – главное, чтобы работники подпадали по своей должности или выполняемой работе под указанный выше перечень. Однако утрата доверия должна быть обоснована конкретными фактами совершения работниками виновных действий.

66. Верховный Суд РФ высказал позицию, в соответствии с которой при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 45 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

67. Следует также иметь в виду, что при увольнении работника по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не требуется наличия вступившего в силу приговора суда (что предусмотрено, в частности, подп. “г” п. 6 ч. 1 комментируемой статьи). Для такого увольнения достаточно наличия конкретного факта совершения работником виновных действий, являющихся основанием для расторжения трудового договора по данному пункту.

68. Увольнение за совершение подобных действий относится к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Поэтому при рассмотрении споров о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым прекращен в связи с совершением им действий, дающих основание для утраты доверия (по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), следует исходить из

того, что если эти действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то он может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Однако учитывая, что расторжение трудового договора по данному основанию может быть произведено и в случае, когда действие, дающее основание для утраты доверия, совершено работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Кодексом, т. к. в силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по этому основанию, необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения действия, дающего основание для утраты доверия, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (см. ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

69. Работник, выполняющий воспитательные функции, также является “специальным” субъектом, предусмотренным комментируемой статьей. Он может быть уволен в случае совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

По этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

К числу аморальных проступков может быть отнесено, в частности, применение методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием.

70. Понятие “аморальное поведение” является оценочной категорией, что предполагает тщательное изучение в каждом конкретном случае всех особенностей такого поведения и определение возможности использования данной формулировки. Недопустимо увольнение по мотивам общей оценки поведения лица на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т. п.

71. Следует отметить, что судебная практика исходит из возможности увольнения работников по данному основанию за аморальные проступки, не только связанные с выполнением трудовых функций по месту работы, но и за совершенные в быту.

Увольнение за совершение подобных действий относится к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Поэтому при рассмотрении споров о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым прекращен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, следует исходить из того, что если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то он может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Однако учитывая, что расторжение трудового договора по данному основанию может быть произведено и в случае, когда аморальный проступок совершен работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Кодексом, т. к. в силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, судам необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка или виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (см. ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

72. Применение данного основания расторжения трудового договора также подразумевает наличие “специального” субъекта трудовых отношений. По нему могут быть уволены только работники, занимающие должности, перечисленные в данном пункте статьи, и лишь в случае совершения ими конкретных действий, указанных там же.

73. Вина этих работников, а также причинная связь между принятым ими управленческим решением и наступлением указанных последствий должны быть доказаны.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, предусмотренных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и явившихся основанием увольнения, такое увольнение не может быть признано законным.

Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

74. Трудовой договор с руководителем организации (филиала, представительства) и его заместителями может быть расторгнут в случае однократного грубого нарушения ими своих трудовых обязанностей.

Это основание увольнения относится к числу дисциплинарных взысканий, поэтому предмет доказывания при возникновении спора, связанного с его применением, и процедура расторжения трудового договора во многом схожи с аналогичными позициями при решении вопроса о расторжении трудового договора по другим пунктам ч. 1 ст. 81 ТК РФ, связанным с нарушением работником трудовых обязанностей.

Различие состоит в том, что, например, при увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требуется неоднократность совершения работником дисциплинарного проступка, а в данном случае в качестве основания для расторжения трудового договора достаточно однократного (но грубого)

нарушения руководящим работником своих обязанностей (в этом данное основание схоже с другими предусмотренными в п. 6 ст. 81 ТК РФ, которые, однако, не адресованы “специальному” субъекту).

По данному основанию могут быть уволены только руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители. С руководителями других структурных подразделений и их заместителями, а также, например, главным бухгалтером трудовой договор по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть расторгнут.

75. Желательно перечень оснований, которые могут послужить причиной увольнения указанных работников, фиксировать в их трудовых договорах или в локальных нормативных актах (например, в должностных инструкциях по данным должностям). Кроме того, эти основания могут быть отражены в нормативных актах более высокого порядка (в законах, постановлениях правительства и т. д.).

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

Ошибкой будет увольнение работников по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без достаточных доказательств однократного грубого и виновного неисполнения работником своих трудовых обязанностей.

76. На практике достаточно остро встает вопрос относительно возможности увольнять руководителя организации во время его болезни.

Интересной представляется позиция ВС РФ по этому вопросу. Так, в п. 50 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 применительно к возможности увольнения руководителя по другому основанию (ст. 278 ТК РФ), в частности, сказано следующее.

Принимая во внимание, что ст. 3 ТК РФ запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по

инициативе работодателя и гл. 43 ТК РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 3 ст. 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 ТК РФ в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

77. В то же время новая редакция ст. 73 Кодекса, регулирующей вопросы перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, содержит положение, в соответствии с которым трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Далее говорится о наличии у работодателя права выбора: прекращать трудовой договор с этой категорией работников или с их письменного согласия отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон (см. ч. 4 ст. 73 ТК РФ и комментарий к ней).

Расторжение трудового договора в связи с представлением работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

78. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно в случаях, когда представленные документы могли оказать существенное влияние на содержание трудового договора и даже на сам факт его заключения. В качестве примера можно привести случаи представления подложных документов об образовании или о наличии специальных знаний.

79. Трудовое законодательство предусматривает варианты прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (см. п. 11 ч. 1 ст. 81 и ст. 84 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 11 ст. 77 ТК РФ, а работодатель не обязан предлагать работнику другую работу. В данном случае именно виновные действия работника и являются основанием для расторжения трудового договора.

80. Пункт 12 ч. 1 комментируемой статьи, предусматривавший расторжение трудового договора вследствие прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне, утратил силу, однако практически аналогичное основание прекращения трудового договора предусмотрено в п. 10 ст. 83 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

81. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации может быть прекращен в случаях, предусмотренных трудовым договором, заключенным с этими лицами.

Такие основания, предусматриваемые при заключении трудового договора, являются дополнительными условиями этого договора, и они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (см. ч. 3 ст. 57 ТК РФ и комментарий к ней).

Расторжение трудового договора в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

82. Как уже отмечалось, трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора. Так, все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя сконцентрированы в комментируемой статье. В то же время и этот перечень не является исчерпывающим. В соответствии с п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут как по шестнадцати

позициям, содержащимся в п. 1–13 ч. 1 данной статьи, так и в других случаях, установленных Кодексом и иными федеральными законами.

83. Возможность наличия таких оснований для отдельных категорий работников предусмотрена в самом Кодексе. Это, в частности, руководители организации и члены ее коллегиального исполнительного органа (см. комментарий к гл. 43 ТК РФ); совместители (см. комментарий к гл. 44 ТК РФ); работники, занятые у работодателей – физических лиц (см. комментарий к гл. 48 ТК РФ); надомники (см. комментарий к гл. 49 ТК РФ); некоторые категории педагогических работников (см. комментарий к гл. 52 ТК РФ); работники, занятые в религиозных организациях (см. комментарий к гл. 54 ТК РФ).

Конкретизация оснований расторжения трудового договора может содержаться в Кодексе, в иных федеральных законах и даже в трудовых договорах, заключаемых некоторыми категориями работников.

84. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

85. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя для работника предусмотрен целый ряд гарантий (некоторые гарантии предоставляются лишь при отсутствии виновного поведения работника).

86. Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

87. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ; о гарантиях беременным женщинам при прекращении срочного трудового договора см. комментарий к ст. 79 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

88. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

89. Расторжение трудового договора работников, являющихся членами профсоюза, по некоторым основаниям (п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (см. комментарии к ст. 82 и 373 ТК РФ).

90. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

91. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

92. Порядок выплаты выходного пособия определен ст. 178 ТК РФ (см. комментарий к ней).

93. Вопросы, связанные с определением преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников, регулируются ст. 179 ТК РФ (см. комментарий к ней), а вопросы предоставления гарантий и компенсаций работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (в т. ч. вопросы предупреждения об увольнении за определенный срок) – ст. 180 ТК РФ (см. комментарий к ней).

94. Весьма важной для практики является позиция ВС РФ, высказанная в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. Верховный Суд РФ отмечает (п. 27), что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в т. ч. и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником времен-

ной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии

в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс предусматривает участие представителей работников в лице выборного органа первичной профсоюзной организации в решении вопросов расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Кодекс, регулируя данный круг вопросов, говорит о необходимости учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ). Такой подход в полной мере соответствует мировой практике. Общий порядок учета этого мнения регламентируется ст. 373 ТК РФ.

2. Работодатель обязан в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации (не следует забывать, что каждый работник должен быть также проинформирован о предстоящем сокращении персонально).

Если же решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, то такое сообщение должно быть сделано не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3. Следует заметить, что в данном случае законодатель не делает различия между работниками, являющимися членами профсоюза, и теми, кто в профсоюз не входит.

Выборный орган первичной профсоюзной организации информируется о предстоящих мероприятиях в отношении всех работников, работающих у работодателя.

4. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

5. Законодатель говорит о необходимости информирования выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем увольнении работника – члена профсоюза. Сегодня работники, работающие у одного работодателя, могут состоять в разных профсоюзах. Для того чтобы знать, какой конкретно выборный орган первичной профсоюзной организации следует информировать о данных ме-

роприятиях, работодатель должен иметь информацию о том, в какой профсоюз какие работники входят. Это нисколько не нарушает правила, касающиеся защиты персональных данных работников (см. гл. 14 ТК РФ), более того, предоставление такой информации является гарантией реализации трудовых прав работников. Полученные сведения можно отнести к служебной тайне, обязав работников соответствующих служб (по управлению персоналом, кадровых, юридических, социальных и т. п.) не распространять эти сведения.

Кроме того, работодатель обязан информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. По смыслу комментируемой статьи он должен сделать это, предупредив все имеющиеся у него соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций, причем не только в отношении членов данного профсоюза.

6. Кодекс предусматривает, что увольнение работников – членов профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если работодатель принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по указанным выше основаниям, то он обязан направить в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения. Тот, в свою очередь, в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.Если такое мнение не представлено в семидневный срок, работодатель принимает решение по своему усмотрению (подробнее о порядке учета мнения профсоюза см. ст. 373 ТК РФ и комментарий к ней).

7. Поводом для обращения в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации может явиться предстоящее увольнение работника вследствие неоднократного нарушения им без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Наказание за такое поведение в виде увольнения является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому кроме требований, содержащихся в ст. 82 и 373 ТК РФ, следует учитывать также и нормы ст. 193 ТК РФ, регулирующей порядок применения дисциплинарных взысканий (см. комментарий к данной статье).

8. Следует иметь в виду, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

9. Пункт 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора по итогам аттестации. Чтобы обеспечить открытость и объективность данной процедуры в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (если работник, должность которого может быть сокращена, является членом соответствующего профсоюза).

10. Пунктом 4 комментируемой статьи предусмотрено, что коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 или 10 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. В данной статье определен перечень обстоятельств, влекущих прекращение трудового договора независимо от воли сторон. Ни одна из сторон трудового договора сама по себе не является инициатором его прекращения – оно происходит в силу неких объективных причин или событий, на которые стороны трудового договора повлиять не могут, и, несмотря даже на взаимное желание продолжить

трудовые отношения, они вынуждены их прервать путем расторжения трудового договора.

2. Одним из таких обстоятельств является призыв на военную службу или направление работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), которые осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ “О воинской обязанности и военной службе”. Трудовой договор в данном случае расторгается на основании соответствующей повестки военкомата, представляемой работником.

Следует отметить, что речь идет именно о призыве на военную службу. Если работник сам решил поменять вариант применения своих способностей к труду, поступая, например, на военную службу по контракту, то трудовой договор должен прекращаться по другим основаниям (например, по собственному желанию или по соглашению сторон). Вопрос о выплате выходного пособия также зависит от того, кто был инициатором ухода работника на военную службу – государство или он лично (см. комментарий к ст. 178 ТК РФ).

3. Расторжение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) на практике встречается нечасто. Тем не менее при разрешении подобных дел следует иметь в виду, что до принятия такого решения должно быть постановление суда или государственной инспекции труда о восстановлении ранее уволенного работника на работе.

Кроме того, необходим факт выполнения работником, увольняемым по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ именно той работы, которую ранее выполнял работник, восстановленный на свою должность. При этом работодатель не имеет возможности трудоустроить у себя увольняемого работника.

4. Неизбрание на должность как основание прекращения трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) применяется лишь к тем работникам, с которыми трудовой договор был заключен в связи с избранием их на должность на определенный срок, в т. ч. по результатам конкурса. В случае спора суду следует проверять, были ли выборы или конкурс проведены в соответствии с условиями и порядком, установленными законом, иным нормативным правовым актом (в т. ч. локальным) (подробнее см. ст. 16–18 ТК РФ и комментарии к ним).

5. Трудовой договор может быть прекращен в случае осуждения работника за совершение преступления, предусмотренного уголовным законодательством. Однако прекращение трудовых отноше-

ний возможно лишь после вступления в законную силу приговора суда в случаях осуждения работника к реальной мере наказания, исключающей возможность продолжения им работы у работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

К таким видам наказания, в частности, относятся: лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; ограничение свободы; арест; лишение свободы на определенный срок; а также пожизненное лишение свободы (ст. 44 УК РФ). Если же работник осужден к иному виду наказания, то, как правило, это не влияет на возможность продолжения трудовых отношений (за исключением случаев, когда сам факт вступления в законную силу приговора суда является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, например, совершение работником хищения) (подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

6. Внесенными в п. 5 ч. 1 комментируемой статьи поправками установлено, что трудовой договор прекращается в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

По общему правилу нетрудоспособность работника сама по себе не является основанием для прекращения с ним трудового договора. Однако, если налицо полная утрата работником способности к трудовой деятельности, трудовой договор может быть расторгнут по данному основанию. Факт утраты трудоспособности должен быть установлен медицинским заключением, сделанным специализированным медицинским учреждением, наделенным соответствующей компетенцией (федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы).

7. Порядок организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы определяется Правительством РФ (см. постановление Правительства РФ от 16.12.2004 № 805).

8. Смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) также являются основанием для прекращения трудового договора.

Основанием для прекращения трудового договора в связи со смертью работника служит свидетельство о смерти, выдаваемое органом записи актов гражданского состояния в порядке, устанавливаемом

Федеральным законом от 15.10.1997 № 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния".

Порядок и правовые последствия признания гражданина безвестно отсутствующим или умершим устанавливаются гражданским законодательством.

Основанием для прекращения трудового договора является соответствующее решение суда, вступившее в законную силу.

9. Пункт 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ предполагает прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др.). Данное обстоятельство должно быть признано таковым специальным решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Федерации, принимаемым в установленном законодательством порядке.

10. В новой редакции Кодекса перечень обстоятельств, при наличии которых трудовой договор прекращается вне зависимости от воли сторон, дополнен четырьмя основаниями (п. 8–11 ч. 1 комментируемой статьи).

11. Так, трудовой договор прекращается, если работник подвергается дисквалификации или иному административному наказанию, исключающему возможность исполнения им обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

12. Под дисквалификацией в административном законодательстве понимается лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 3.11 КоАП РФ).

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

Этот состав административного правонарушения имеет "специального" субъекта. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в т. ч. к арбитражным управляющим.

13. Административное выдворение за пределы РФ иностранных граждан или лиц без гражданства (ст. 3.10 КоАП РФ) для данных работников, безусловно, является обстоятельством, прекращающим действие трудового договора (независимо от конкретной причины применения к ним данного вида административного наказания).

14. Относительно недавно в административном законодательстве появился новый вид административного наказания – административное приостановление деятельности, которое заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг (ст. 3.12 КоАП РФ).

Административное приостановление деятельности применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды либо в случае совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма.

Административное приостановление деятельности, назначенное судьей, может стать обстоятельством, прекращающим действие трудового договора.

15. Лишение специального права, предоставленного физическому лицу, дисквалификация и административное приостановление деятельности могут устанавливаться и применяться только в качестве основных административных наказаний.

Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства может устанавливаться и применяться в качестве как основного, так и дополнительного административного наказания (ст. 3.3 КоАП РФ).

16. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если

это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору теперь также является обстоятельством, влекущим прекращение трудового договора (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

17. Вопросы лишения специального права регулируются административным законодательством (ст. 3.8 КоАП РФ). Этот вид административного наказания физического лица, которому ранее такое право было предоставлено, но которое совершило административное правонарушение, устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части КоАП РФ. Лишение специального права назначается судьей.

Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более двух лет.

18. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), раньше было включено в перечень оснований, при которых трудовой договор расторгался по инициативе работодателя (п. 12 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, утративший силу). Сейчас данное обстоятельство признано обстоятельством, не зависящим от воли сторон трудового договора.

19. Допуск к государственной тайне может быть условием трудового договора, заключаемого с работником. При этом следует руководствоваться прежде всего положениями Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 “О государственной тайне”.

В статье 23 данного Закона перечислены условия прекращения допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне. Такой допуск может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях:

а) расторжения с ним трудового договора в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий;

б) однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с защитой государственной тайны;

в) возникновения иных обстоятельств, являющихся основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне.

Эти “иные” обстоятельства названы в ст. 22 указанного Закона. К ним, в частности, относятся:

а) признание работника судом недееспособным, ограниченно дееспособным или рецидивистом, нахождение его под судом или

следствием за государственные и иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления;

б) наличие у работника медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области здравоохранения и социального развития;

в) постоянное проживание работника и (или) его близких родственников за границей и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства;

г) выявление в результате проверочных мероприятий действий оформляемого лица, создающих угрозу безопасности РФ;

д) уклонение работника от проверочных мероприятий и (или) сообщение им заведомо ложных анкетных данных.

20. Решение об отказе должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне принимается руководителем органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в индивидуальном порядке с учетом результатов проверочных мероприятий. Гражданин имеет право обжаловать это решение в вышестоящую организацию или в суд.

21. Факт прекращения допуска к государственной тайне не освобождает работника, уволенного в связи с этим или переведенного на другую работу, от обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

22. Наконец, в числе обстоятельств, не зависящих от воли сторон трудового договора, названа отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

В данном случае речь идет о ситуации, когда работник был уволен, оспаривал свое увольнение и решение суда или государственной инспекции было вынесено в его пользу. Такое решение подлежит немедленному исполнению.

Однако в дальнейшем вынесенное решение было оспорено и состоялась отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Подтверждение правомерности увольнения является поводом для прекращения трудового договора с этим работником по п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

23. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. В этом случае применяется общий подход, сформулированный законодателем в отношении случаев, когда в возникшей ситуации нет вины работника. Ему следует предложить как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

КОММЕНТАРИЙ

1. На практике иногда возникают ситуации, когда трудовой договор был заключен и трудовые отношения развиваются, однако впоследствии выясняется, что при его заключении были нарушены те или иные правила заключения трудового договора, установленные Кодексом или иным федеральным законом. Если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, то трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным в комментируемой статье.

2. В соответствии с уголовным законодательством к числу наказаний относится, в частности, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ).

Законом наложен запрет на занятие должностей на государственной службе, в органах местного самоуправления либо в сфере определенной профессиональной или иной деятельности.

3. Данный вид наказания не следует отождествлять с понятием должностного лица, которое несет уголовную ответственность за совершение должностного преступления. Лишение права заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью предполагает неограниченный круг профессий и иного приложения своих знаний осужденным. Это может быть и механик гаража (ч. 1 ст. 266 УК РФ), и водитель трамвая (ч. 1 ст. 264 УК РФ), и программист ЭВМ (ч. 1 ст. 274 УК РФ), а также лицо, которое работает в коммерческой и иной организации и несет ответственность за совершение преступлений, предусмотренных ст. 201–204 УК РФ.

Как правило, указанный вид наказания применяется в качестве основного и дополнительного в случаях, когда это прямо указано в санкции статьи Особенной части УК РФ. В то же время этот вид наказания может назначаться как дополнительное наказание и в случаях, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК РФ в качестве наказания за соответствующее преступление. Такое решение судом может быть принято, если с учетом характера и степени общественной опасности совершенного преступления и личности виновного будет признано невозможным сохранение за осужденным права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Например, за вовлечение несовершеннолетнего в систематическое употребление спиртных напитков, совершенное педагогом или иным лицом, на которое законом возложены обязанности по воспитанию несовершеннолетнего, с применением насилия или угрозы его применения, предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок до шести лет (ч. 3 ст. 151 УК РФ). Дополнительное наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, в отличие от ч. 2 ст. 151 УК РФ, здесь не предусмотрено. При указанных выше обстоятельствах (характер и степень общественной опасности совершенного преступления, личность виновного и т. п.) суд может признать невозможным сохранение за осужденным, например, права заниматься педагогической деятельностью и принять решение о лишении его права заниматься такой деятельностью на срок до трех лет.

4. В соответствии с п. 2 ст. 56 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании” лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока. Соответственно, если работник был принят на работу в нарушение данного запрета, а впоследствии этот факт выяснится, то трудовой договор с ним должен быть прекращен.

5. Если выполнение работником трудовой функции противопоказано ему по состоянию здоровья и это обстоятельство установлено

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, то трудовой договор в связи с этим также прекращается.

6. Трудовой договор должен быть прекращен, если работник занимает должность, требующую наличия специального образования или специальных знаний, а работник не имеет документов, это подтверждающих. Статья 84 ТК РФ предусматривает, что такая ситуация возможна лишь в тех случаях, когда данное требование предъявляется федеральными законами или иными нормативными правовыми актами. Так, в соответствии со ст. 54 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 № 5487-1, право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальное звание, а на занятие определенными видами деятельности – сертификат специалиста и лицензию.

7. Новая редакция ч. 1 ст. 84 ТК РФ дополнена положением, в соответствии с которым трудовой договор прекращается, если он заключен в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (о порядке применения этих видов административных наказаний см. комментарий к ст. 83 ТК РФ).

8. Случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения могут быть предусмотрены помимо ТК РФ в иных федеральных законах.

9. Например, работник при заключении трудового договора был допущен к государственной тайне, но впоследствии выяснились обстоятельства, которые исключали такой допуск.

Представляется, что в данном случае трудовой договор можно расторгнуть как по п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, так и со ссылкой на ст. 84 ТК РФ.

10. Применение данной статьи на практике вовсе не означает автоматического увольнения работника из организации. Трудовой договор прекращается, если нарушение установленных правил исключает возможность продолжения работы и работник в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 ТК РФ, не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Однако работодатель не вправе оставить работника на занимаемой им должности.

11. Если нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

12. При разрешении трудовых споров, связанных с применением ст. 77, 81 и 84 ТК РФ, необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов или заведомо ложных сведений, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 11 ст. 77 ТК РФ (п. 51 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

Статья 84[1]. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

КОММЕНТАРИЙ

1. Законодатель ввел в Кодекс новую статью – 84[1], в которой сгруппировал все основные нормы, регулирующие общий порядок оформления прекращения трудового договора.

2. Поскольку прием на работу происходит путем заключения трудового договора и издания приказа (распоряжения) работодателя, который объявляется работнику под роспись (ст. 68 ТК РФ), то комментируемой статьей предусмотрен аналогичный порядок и на стадии оформления прекращения трудового договора.

3. В целях реализации требований Кодекса постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

Унифицированные формы, указанные в п. 1.1 данного постановления, распространены на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории РФ.

В их число входят и унифицированные формы Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)" и Т-8а "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)".

4. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Если не имеется возможности ознакомить работника с данным приказом (распоряжением) или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, работодатель (представители его соответствующих служб) должен произвести на приказе соответствующую запись.

Это новое и весьма важное положение должно заставить работодателей отказаться от оформления важных документов "задним числом".

5. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Практически аналогичная норма содержалась в ч. 3 ст. 77 ТК РФ, ныне утратившей силу.

6. Следует отметить, что законодатель неоднократно употребляет термины "последний день", "последний день работы" – и всегда с целью обеспечить гарантии законных прав работника при его увольнении.

Так, регулируя вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника, Кодекс говорит, что в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ч. 3 ст. 127 ТК РФ).

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК РФ).

7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

8. Законодатель "развел" ситуации с выдачей копий документов, связанных с работой (оставив регулирование этих вопросов в ст. 62 ТК РФ; см. комментарий к этой статье), и выдачей трудовой книжки (эти вопросы рассматриваются комментируемой статьей, регулирующей общий порядок оформления прекращения трудового договора).

Часть 4 ст. 84[1] ТК РФ во многом воспроизводит положения ч. 2 ст. 62 ТК РФ, которая ныне признана утратившей силу.

9. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 "О трудовых книжках" утверждены форма трудовой книжки и вкладыша в нее, а также Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

В соответствии с данным постановлением Правительства РФ Минтруд России постановлением от 10.10.2003 № 69 утвердил Инструкцию по заполнению трудовых книжек, форму приходно-расходной книги по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, форму книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (подробнее см. комментарий к ст. 66 ТК РФ).

10. Правила расчета при увольнении предусмотрены ст. 140 ТК РФ. В ней, в частности, предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (см. комментарий к ст. 140 ТК РФ).

11. Часть 5 ст. 84[1] ТК РФ практически воспроизводит редакцию существовавшей ранее ч. 6 ст. 66 ТК РФ.

Записи в трудовую книжку об основаниях и причинах прекращения трудового договора производятся со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона и в точном соответствии с их формулировками.

12. Часть 6 ст. 84[1] ТК РФ во многом воспроизводит положения ч. 3 ст. 62 ТК РФ, которая ныне признана утратившей силу.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику

уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

13. Если работодатель не принял мер, направленных на выдачу трудовой книжки работнику, он рискует в случае возникновения спора быть привлеченным к ответственности в форме оплаты всего периода вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи трудовой книжки. Наступление ответственности работодателя в форме возмещения работнику не полученного им заработка, в т. ч. в случае задержки выдачи трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, прямо предусмотрено ст. 234 ТК РФ. Денежные же требования работника в случае признания их обоснованными удовлетворяются в полном объеме (ст. 395 ТК РФ).

Глава 14. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья содержит общие определения понятий "персональные данные работника" и "обработка персональных данных работника" для целей трудового законодательства.

В настоящее время в России система правового регулирования вопросов правового статуса персональных данных и работы с персональными данными, как со стороны государства, так и со стороны частных лиц, стала быстро развиваться, особенно после подписания Российской Федерацией в соответствии с распоряжением Президента РФ от 10.07.2001 № 366-рп Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28.01.1981 (с поправками, одобренными Комитетом министров Совета Европы 15.06.1999) (подписана МИД России от имени Российской Федерации 07.11.2001, ратифицирована с оговорками Федеральным законом от 19.12.2005 № 160-ФЗ).

Одним из базовых законодательных актов, регулирующим правоотношения в данной сфере, является Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации", а также Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных" (опубликован в Российской газете 29 июля 2006 г., вступает в силу по истечении ста восьмидесяти дней после его официального опубликования, т. е. 26.01.2007).

Согласно ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ персональные данные – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в т. ч. его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

Обработкой персональных данных признаются действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в т. ч. передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

Представляется, что в ближайшее время в связи со вступлением в силу данного Федерального закона, существенно уточняющего понятие "персональные данные" и "обработка персональных данных", потребуется серьезная корректировка законодательных, а также иных нормативных правовых актов в данной сфере деятельности. Например, постановлением Государственной Думы ФС РФ от 25.11.2005 № 2473-IV ГД в первом чтении принят проект федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при

автоматизированной обработке персональных данных" и Федерального закона "О персональных данных"», предусматривающий внесение изменений в целый ряд законодательных актов, в т. ч. в ТК РФ.

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных

работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

КОММЕНТАРИЙ

1. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, предусмотренные комментируемой статьей, в целом корреспондируются с иными актами законодательства РФ, содержащими нормы, регулирующие смежные правоотношения.

При работе с персональными данными работодателю следует ориентироваться на положения федеральных законов от 27.07.2006 № 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" и от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных". В определенных случаях необходимо учитывать и положения Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28.01.1981, хотя субъектом правоотношений в рамках данной Конвенции выступает, скорее, государство как регулятор в соответствующей сфере.

При этом все законодательные и иные нормативные правовые акты РФ по данному вопросу базируются на положениях Конституции РФ, ст. 23 которой закреплено, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, а ст. 24 содержит даже более конкретную норму, устанавливающую, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

2. Согласно ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ любое юридическое и физическое лицо, организующее и (или) осуществляющее обработку персональных данных, а также определяющее цели

и содержание обработки персональных данных, является оператором применительно к сфере действия указанного Федерального закона.

И хотя работодатель в соответствии со ст. 22 указанного Федерального закона как лицо, осуществляющее обработку персональных данных в отношении субъектов (граждан), которых связывают с ним трудовые правоотношения, освобожден от необходимости предварительного уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (в настоящее время таким органом является Федеральная служба по надзору в сфере связи) о своем намерении осуществить обработку персональных данных, все остальные условия и требования указанного Федерального закона для работодателя (как оператора) при обработке персональных данных являются обязательными.

Согласно ст. 5 данного Федерального закона обработка персональных данных должна осуществляться на основе принципов:

а) законности целей и способов обработки персональных данных и добросовестности;

б) соответствия целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиям оператора;

в) соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных;

г) достоверности персональных данных, их достаточности для целей обработки, недопустимости обработки персональных данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных;

д) недопустимости объединения созданных для несовместимых между собой целей баз данных информационных систем персональных данных.

Оператор при обработке персональных данных обязан принимать необходимые организационные и технические меры, в т. ч. использовать шифровальные (криптографические) средства, для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий.

3. Основным источником информации о работнике для работодателя является сам работник, предоставляющий о себе необходимые сведения, в первую очередь, при заключении трудового договора.

Статья 65 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (см. ст. 65 ТК РФ и комментарий к ней).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Так, ст. 26 Закона № 79-ФЗ содержит более широкий перечень документов, которые необходимо предъявить представителю нанимателя при поступлении на государственную гражданскую службу, являющуюся особым видом трудовой деятельности.

В отдельных случаях законодательством РФ устанавливается требование о передаче работодателю сведений, которые характеризуют физиологические особенности человека и на основе которых можно установить его личность (биометрические персональные данные).

Примером таких требований могут служить положения законодательства Российской Федерации в отношении лиц, претендующих на замещение должностей (профессий), на которых предусматривается обязательная дактилоскопическая регистрация (см. Федеральный закон от 25.07.1998 № 128-ФЗ "О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации").

Перечень должностей, на которых проходят службу граждане Российской Федерации, подлежащие обязательной государственной дактилоскопической регистрации, утвержден постановлением Правительства РФ от 06.04.1999 № 386.

4. Комментируемая статья запрещает работодателю получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, а также персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности. Аналогичные ограничения предусмотрены и Федеральным законом "О персональных данных".

Согласно ст. 10 указанного Федерального закона персональные данные, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, относятся к специальной категории персональных данных, и их обработка не допускается за исключением случаев, когда субъект персональных данных (в комментируемом случае – работник) дал согласие в письменной форме на обработку своих персональных данных.

При этом п. 5 ч. 2 этой же статьи Закона предусмотрено, что обработка персональных данных членов (участников) общественного объединения или религиозной организации осуществляется соответствующим общественным объединением или религиозной организацией, действующими в соответствии с законодательством РФ, для достижения законных целей, предусмотренных их учредительными документами, при условии, что персональные данные не будут распространяться без согласия в письменной форме субъектов персональных данных.

Применительно к трудовым отношениям это означает, что информацию о членстве работника, например, в профессиональном союзе вправе обрабатывать только сам профессиональный союз, но не работодатель.

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных федеральных законов.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных" хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели их обработки, и они подлежат уничтожению по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в их достижении.

2. Применительно к трудовым правоотношениям основным документом, содержащим персональные данные о работнике, является трудовая книжка. Кроме того, необходимые сведения о работнике формируются в рамках ведения работодателем первичной учетной документации по учету труда и по оплате труда, а также представления в органы ПФР сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования (о передаче сведений персонифицированного учета в органы ПФР см. комментарий к ст. 88 ТК РФ).

3. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей.

4. Полномочия по утверждению альбомов унифицированных форм первичной учетной документации и их электронных версий возложены постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 № 835 “О первичных учетных документах” на Госкомстат России (в настоящее время – Федеральная служба государственной статистики (Росстат)).

В рамках реализации предоставленных полномочий постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 утверждены согласованные с Минфином России, Минэкономразвития России и Минтруда России унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, в т. ч. по учету кадров, а также по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Указанные унифицированные формы первичной учетной документации в части документов по учету кадров распространяются на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории РФ, а в части документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда – на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории РФ, кроме бюджетных учреждений.

Применение указанных форм первичной учетной документации должно осуществляться с учетом Порядка применения унифицированных форм первичной учетной документации, утв. постановлением Госкомстата России от 24.03.1999 № 20.

Статья 88. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными

данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья устанавливает общее правило, которого должен придерживаться работодатель при передаче персональных данных работника кому бы то ни было, а именно – передача персональных данных без письменного согласия работника невозможна, за исключением случаев, когда такая передача осуществляется в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, либо предусмотрена Кодексом или иными федеральными законами.

2. Примером передачи персональных данных в случаях, предусмотренных ТК РФ, может служить установленный ст. 229^2 Кодекса (см. комментарий к ней) порядок проведения расследования несчастных случаев. В рамках указанной процедуры работодатель обязан передать комиссии (либо государственному инспектору труда), проводящей расследование несчастного случая, ряд данных и документов, включающих в себя и персональные данные. Так, в соответствии с указанной статьей материалы расследования несчастного случая включают, помимо прочих материалов, медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также любые другие документы по усмотрению комиссии.

3. Значительно более широким является перечень случаев, когда работодатель обязан передать персональные данные работника третьей стороне без его письменного согласия в силу закона.

Так, в соответствии со ст. 6 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации" вступившие в законную силу постановления федеральных судов, мировых судей и судов субъектов РФ, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории РФ. Данная норма, безусловно, распространяется и на судебные запросы, адресованные судом работодателю, о предоставлении каких-либо сведений и работнике.

Статьей 12 Федерального закона от 21.07.1997 № 118-ФЗ "О судебных приставах" предусмотрено, что судебный пристав-исполнитель имеет право получать при совершении исполнительных действий необходимую информацию, объяснения и справки, а также проводить у работодателей проверку исполнения исполнительных документов на работающих у них должников и ведения финансовой документации по исполнению указанных документов.

При этом согласно ст. 14 этого же Федерального закона требования судебного пристава обязательны для всех органов, организаций, должностных лиц и граждан на территории РФ. Информация, документы и их копии, необходимые для осуществления судебными приставами своих функций, предоставляются по их требованию безвозмездно и в установленный ими срок. Невыполнение требований судебного пристава и действия, препятствующие исполнению возложенных на него обязанностей, влекут ответственность в порядке, установленном законом.

Пунктом 4 ст. 11 Закона РФ от 18.04.1991 № 1026-1 "О милиции" предусмотрено право милиции получать от граждан и должностных лиц необходимые объяснения, сведения, справки, документы и копии с них.

Еще более широкие полномочия предоставляются соответствующим органам в рамках Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ "Об оперативно-розыскной деятельности".

Согласно ст. 22 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе требовать от руководителей и других должностных лиц указанных органов представления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений; выделения специалистов для выяснения возникших вопросов; проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций.

При этом ст. 6 этого Федерального закона установлено, что требования прокурора подлежат безусловному исполнению в установленный срок.

4. Достаточно широкие полномочия по истребованию различных документов и сведений, в т. ч. содержащих персональные данные, также предоставлены ст. 31 НК РФ налоговым органам в связи с осуществлением мероприятий по контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации о налогах и сборах.

Среди указанных полномочий есть, например, право требовать от налогоплательщика или налогового агента документы по формам, установленным государственными органами и органами местного самоуправления, служащие основаниями для исчисления и уплаты (удержания и перечисления) налогов, а также пояснения и документы, подтверждающие правильность исчисления и своевременность уплаты (удержания и перечисления) налогов.

5. Отдельного рассмотрения заслуживает вопрос передачи персональных данных работников работодателями в органы ПФР в связи с ведением индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

Статьей 14 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" предусмотрена обязанность страхователя (каждый работодатель является страхователем по обязательному пенсионному страхованию) представлять в территориальные органы страховщика (органы ПФР) документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения (трудовых пенсий). Аналогичная обязанность предусмотрена также ст. 15 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования".

Сведения, передаваемые работодателями органам ПФР в соответствии с указанными федеральными законами подлежат включению в индивидуальные лицевые счета застрахованных лиц и используются

исключительно для целей пенсионного обеспечения работников. При этом согласно ст. 6 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ сведения, содержащиеся в индивидуальных лицевых счетах застрахованных лиц, относятся к категории конфиденциальной информации в соответствии с законодательством РФ.

Детальная процедура представления работодателем сведений индивидуального (персонифицированного) учета в органы ПФР содержится в Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей обязательного пенсионного страхования, утв. постановлением Правительства РФ от 15.03.1997 № 318.

6. Комментируемой статьей установлены определенные ограничения в отношении оборота персональных данных в пределах организации.

Данные ограничения требуют, во-первых, осуществлять оборот персональных данных работников в пределах организации в соответствии с локальным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись, во-вторых, ограничить доступ к персональным данным работников только теми уполномоченными лицами, которым эти данным необходимы для выполнения конкретных функций.

Данные ограничения в целом корреспондируются с принципами обработки персональных данных, определенными ст. 5 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ “О персональных данных”, а именно:

а) принципом соответствия целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиям оператора;

б) принципом соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных.

7. Согласно ст. 61 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ от 22.07.1993 № 5487-1, информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, составляют врачебную тайну. Гражданину должна быть подтверждена гарантия конфиденциальности передаваемых им сведений.

Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей, без согласия гражданина или его законного представителя, кроме следующих случаев:

а) в целях обследования и лечения гражданина, не способного из-за своего состояния выразить свою волю;

б) при угрозе распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и поражений;

в) по запросу органов дознания и следствия, прокурора и суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством;

г) в случае оказания помощи несовершеннолетнему в возрасте, установленном ч. 2 ст. 24 Основ, для информирования его родителей или законных представителей;

д) при наличии оснований, позволяющих полагать, что вред здоровью гражданина причинен в результате противоправных действий;

е) в целях проведения военно-врачебной экспертизы.

С согласия гражданина или его законного представителя допускается передача сведений, составляющих врачебную тайну, другим гражданам, в т. ч. должностным лицам, в интересах обследования и лечения пациента, для проведения научных исследований, публикации в научной литературе, использования этих сведений в учебном процессе и в иных целях.

Таким образом, за исключением вышеперечисленных случаев, получение информации о здоровье гражданина всегда должно осуществляться только с его согласия. Именно на добровольности представления соответствующих сведений о себе и своем состоянии здоровья основано значительное количество норм трудового законодательства и законодательства, регулирующего аналогичные с трудовыми правоотношения, о необходимости при приеме на работу (поступлении на службу) или уже в процессе работы представлять справку о состоянии здоровья или проходить периодические медицинские осмотры.

Так, помимо отдельных категорий работников, предусмотренных Кодексом (см. комментарии к ст. 69, 213, 266, 328, 331 и др.), которые при поступлении на работу должны проходить предварительные медицинские осмотры, а в процессе работы – периодические медицинские осмотры, соответствующие процедуры должны проходить лица, претендующие на замещение должностей государственной службы, должности судей, должности в органах прокуратуры и т. д.

При этом данные требования не нарушают положений ст. 61 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан в силу того, что гражданин представляет эти сведения добровольно, желая получить работу или поступить на службу.

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

КОММЕНТАРИЙ

1. Предусмотренные комментируемой статьей права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, закреплены также в иных актах законодательства, регулирующих вопросы работы с конфиденциальной информацией, относящейся к персональным данным.

Так, согласно ст. 14 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ “О персональных данных” субъект персональных данных (в рассматриваемом случае – работник) имеет право на получение сведений о наличии у оператора персональных данных (в рассматриваемом

случае – у работодателя), относящихся к нему, а также на ознакомление с такими персональными данными. Работник вправе требовать от работодателя уточнения своих персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели их обработки. Сведения о наличии персональных данных должны быть предоставлены работнику работодателем в доступной форме, и в них не должны содержаться персональные данные других работников.

Доступ к своим персональным данным предоставляется работнику или его законному представителю работодателем при обращении либо при получении запроса работника или его законного представителя.

Похожие нормы содержатся и в Федеральном законе от 27.07.2006 № 149-ФЗ “Об информации, информационных технологиях и о защите информации”.

Согласно ст. 8 указанного Федерального закона граждане (физические лица) и организации (юридические лица) вправе осуществлять поиск и получение любой информации в любых формах и из любых источников при условии соблюдения требований, установленных данным Федеральным законом и другими федеральными законами.

2. Детально регламентирован порядок реализации прав работников на получение персональных данных в части, относящейся к представлению сведений работодателем в органы ПФР в целях ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

Согласно ст. 14 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования” застрахованное лицо (работник) имеет право получить бесплатно один раз в год в органах ПФР по месту жительства или работы сведения, содержащиеся в его индивидуальном лицевом счете, а также получить бесплатно у страхователя копию сведений о себе, представленных страхователем в ПФР для индивидуального (персонифицированного) учета.

Данное право работника подкреплено обязанностью работодателя, предусмотренной ст. 15 указанного Федерального закона, передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы, копию сведений,

представленных в орган ПФР для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.

Механизм реализации данных норм раскрыт в п. 4 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, где предусмотрено, что в тот же срок, в который работодатель представляет сведения персонифицированного учета в органы ПФР, он обязан передать копию указанных сведений работнику. Работникам, подавшим заявления о выходе на трудовую пенсию, соответствующие сведения передаются в течение 10 календарных дней со дня подачи заявлений. В день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы, работодатель обязан передать работнику сведения о нем, переданные в ПФР, и получить письменное подтверждение от работника передачи ему этих сведений.

3. Предусмотренная комментируемой статьей норма о праве работников на доступ к относящимся к ним медицинским данным вытекает из общего правила, закрепленного ст. 31 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 № 5487-1. Так, каждый гражданин имеет право в доступной для него форме получить имеющуюся информацию о состоянии своего здоровья, включая сведения о результатах обследования, наличии заболевания, его диагнозе и прогнозе, методах лечения, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, их последствиях и результатах проведенного лечения. Гражданин имеет право непосредственно знакомиться с медицинской документацией, отражающей состояние его здоровья, и получать консультации по ней у других специалистов. По требованию гражданина ему предоставляются копии медицинских документов, отражающих состояние его здоровья, если в них не затрагиваются интересы третьей стороны.

При этом следует отметить, что в отличие от комментируемой статьи Кодекса ст. 31 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан в качестве сопутствующего условия доступа к медицинским данным не предъявляет требования о необходимости помощи при этом медицинского специалиста. В этой связи представляется, что условие, предусмотренное комментируемой статьей, является скорее факультативным, нежели обязательным.

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья предусматривает отсылочные нормы об ответственности лиц, виновных в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника. Соответствующие меры дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности должны устанавливаться другими нормами ТК РФ и иными федеральными законами.

При этом следует учитывать, что нарушение может быть выражено как в незаконном распространении (разглашении) персональных данных, так и в отказе в доступе к ним в случаях, предусмотренных законом.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ “Об информации, информационных технологиях и о защите информации” нарушение требований указанного Федерального закона влечет за собой дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Лица, права и законные интересы которых были нарушены в связи с разглашением информации ограниченного доступа или иным неправомерным использованием такой информации, вправе обратиться в установленном порядке за судебной защитой своих прав, в т. ч. с исками о возмещении убытков, компенсации морального вреда, защите чести, достоинства и деловой репутации.

Одновременно данный Федеральный закон делает и некоторые исключения, а именно: если распространение определенной информации ограничивается или запрещается федеральными законами, гражданско-правовую ответственность за распространение такой информации не несет лицо, оказывающее услуги:

– либо по передаче информации, предоставленной другим лицом, при условии ее передачи без изменений и исправлений;

– либо по хранению информации и обеспечению доступа к ней при условии, что это лицо не могло знать о незаконности распространения информации.

Статьей 24 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных" также предусмотрено, что лица, виновные в нарушении требований данного Федерального закона, несут гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную предусмотренную законодательством РФ ответственность.

2. Дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) согласно ст. 192 ТК РФ работодатель имеет право применить за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Следовательно, применительно к дисциплинарной ответственности в комментируемой статье речь идет о возможном нарушении работником (например, работником кадровой службы) своих трудовых обязанностей в части необходимости соблюдения при работе с персональными данными работников требований законодательных и иных нормативных правовых актов, а также локальных актов работодателя, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника (например, правил учета и хранения трудовых книжек работников). (Подробнее о применении дисциплинарной ответственности в рамках трудового законодательства см. комментарий к гл. 30.)

Отдельные случаи нарушения законодательства РФ в части обработки персональных данных предусмотрены указами Президента РФ, регулирующими вопросы прохождения государственной гражданской службы (см. Указ Президента РФ от 01.06.1998 № 640 "О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы", Закон № 79-ФЗ).

3. Применение мер материальной ответственности к работнику, виновному в нарушении требований нормативных правовых актов РФ и локальных актов работодателя, возможно в том случае, если, например, следствием такого нарушения стало разглашение конфиденциальных сведений о каком-либо работнике, и тот в судебном порядке взыскал с работодателя сумму материального или морального вреда.

В этом случае в порядке, предусмотренном гл. 39 Кодекса, виновный работник обязан возместить работодателю причиненный ему

прямой действительный ущерб (более подробно о материальной ответственности работника см. комментарий к гл. 39 ТК РФ).

4. Гражданско-правовая ответственность за нарушение законодательства, регламентирующего сбор, хранение и обработку персональных данных может быть применена в порядке ст. 152 ГК РФ, согласно положениям которой гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. По требованию заинтересованных лиц допускается защита чести и достоинства гражданина и после его смерти.

Более подробно вопросы гражданско-правовой ответственности за нарушение законодательства в данной сфере отражены в постановлении Пленума ВС РФ от 24.02.2005 № 3 "О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц".

Нельзя также не упомянуть и положения ст. 139 ГК РФ в части, касающейся защиты служебной и коммерческой тайны. Согласно п. 2 указанной статьи лица, незаконными методами получившие информацию, которая составляет служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, в т. ч. контракту, и на контрагентов, сделавших это вопреки гражданско-правовому договору.

5. Административная ответственность в рассматриваемых правоотношениях применяется в соответствии со ст. 5.39, 13.11, 13.12 и 13.14 КоАП РФ.

Согласно ст. 5.39 КоАП РФ неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо несвоевременное предоставление таких документов и материалов, непредставление иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление гражданину неполной или заведомо недостоверной информации влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 МРОТ.

Согласно ст. 13.11 КоАП РФ нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ; на должностных лиц – от 5 до 10 МРОТ; на юридических лиц – от 50 до 100 МРОТ.

Статьей 13.12 КоАП РФ установлены меры административной ответственности за нарушение правил защиты информации.

А в соответствии со ст. 13.14 КоАП РФ разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 до 10 МРОТ; на должностных лиц – от 40 до 50 МРОТ.

6. Уголовный кодекс РФ также содержит ряд статей, предусматривающих уголовную ответственность, которая может применяться в рассматриваемой сфере.

Согласно ст. 137 УК РФ, предусматривающей ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни, незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации наказываются штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо арестом на срок до четырех месяцев.

Те же деяния, совершенные лицом с использованием своего служебного положения, наказываются штрафом в размере от 100 тысяч до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев.

В соответствии со ст. 140 УК РФ неправомерный отказ должностного лица в предоставлении собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан, наказываются штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет.

Предусмотрена также уголовная ответственность за неправомерный доступ к компьютерной информации.

В соответствии со ст. 272 УК РФ неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, т. е. информации на машинном носителе, в электронно-вычислительной машине (ЭВМ), системе ЭВМ или их сети, если это деяние повлекло уничтожение, блокирование, модификацию либо копирование информации, нарушение работы ЭВМ, системы ЭВМ или их сети, наказывается штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительными работами на срок от шести месяцев до одного года, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, совершенное группой лиц по предварительному сговору или организованной группой либо лицом с использованием своего служебного положения, а равно имеющим доступ к ЭВМ, системе ЭВМ или их сети, наказывается штрафом в размере от 100 тысяч до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до пяти лет.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Глава 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи в законодательном порядке дается определение рабочего времени как времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Трудовые обязанности работника (его трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) и продолжительность их выполнения (нормальная продолжительность рабочего времени в течение рабочего дня или смены, сокращенная продолжительность, ненормированный рабочий день и т. п.) должны быть определены трудовым договором и в должностной инструкции. Но продолжительность рабочего времени должна быть установлена не в разрез, а в соответствии с правилами трудового распорядка – одного из локальных нормативных правовых актов организации.

В этой же части статьи установлено, что к рабочему времени относится не только время, в течение которого работник должен выполнять трудовые обязанности, но также и иные периоды времени, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

К таким периодам можно отнести:

а) простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 1 ст. 74 ТК РФ);

б) перерывы для отдыха и приема пищи на работах, где по условиям производства невозможно предоставление перерыва для отдыха (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);

в) специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст. 109 ТК РФ);

г) дополнительные перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ), а также лицам, воспитывающим ребенка без матери (ст. 264 ТК РФ).

У спасателей время выполнения спасательных работ в нормальных условиях, помимо времени проведения поисково-спасательных

работ по ликвидации чрезвычайной ситуации, включает время нахождения в пути от места сбора до места происшествия, время проведения инструктажа по технике безопасности, время подготовки к работе на рабочем месте и др. (п. 3 Положения по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, в профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утв. постановлением Минтруда России от 08.06.1998 № 23).

В соответствии с п. 1.4 Особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров, утв. приказом МПС СССР от 18.09.1990 № 8ЦЗ, время приема и сдачи локомотивов, поездов (секций) и вагонов локомотивными и поездными бригадами, а также время на подготовку в рейс поездных бригад включается в их рабочее время.

2. В части 2 комментируемой статьи предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать 40 часов в неделю. Таким образом, Кодекс установил, что работодатели самостоятельно или по соглашению с представительными органами работников или с самими работниками не могут превышать эту норму.

Это положение говорит также о том, что нормальная продолжительность рабочей недели, установленная ТК РФ, составляет 40 часов и является нормой рабочего времени для всех работников в Российской Федерации, независимо от того, в организациях каких форм собственности и организационно-правовых форм они работают и независимо от установленной в организации продолжительности рабочей недели.

Конкретная норма рабочего времени в организации или в отрасли устанавливается коллективным договором или соглашением и может быть ниже этой предельной нормы (ст. 41 ТК РФ). Когда коллективным договором общая продолжительность рабочей недели работников всего учреждения или организации устанавливается менее 40 часов в неделю, т. е. является общей нормой для работников этого учреждения или организации, тогда сокращенная продолжительность рабочего времени для конкретной категории работников (ст. 92 ТК РФ) устанавливается исходя из нормы рабочего времени, закрепленной в коллективном договоре.

3. В части 3 комментируемой статьи говорится о том, что работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Учет рабочего времени может быть ежедневным (применяется при равной продолжительности ежедневной работы), еженедельным (применяется в случаях, когда закон нормирует непосредственно только рабочую неделю, а продолжительность ежедневной работы определяется графиком в пределах установленной недельной нормы) и суммированным (там, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, т. е. учет по итогам более длительного промежутка времени. В каждом из этих случаев учитывается отработанное работником время за каждый рабочий день.

Учет рабочего времени (дневная, ночная работа (смена), ночные часы работы, работы в выходные или праздничные дни, сверхурочная работа и ряд др.) должен производиться в Табеле учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма Т-12) или Табеле учета рабочего времени (форма Т-13), утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 “Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты”, методом регистрации явок и неявок на работу либо путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т. п.).

Отметки в Табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего времени, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны производится на основании документов, оформленных в установленном порядке (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и др.).

Эти унифицированные формы первичной учетной документации распространяются на юридических лиц всех форм собственности, кроме бюджетных учреждений.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со статьей продолжительность рабочего времени не должна превышать определенного количества часов в неделю в зависимости от принадлежности к той либо иной категории работников. Между тем в ранее действовавшей редакции статьи продолжительность рабочего времени сокращалась на определенное число часов в неделю для каждой категории работников.

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочей недели не должна превышать 35 часов в неделю, в то время как раньше предусматривалось сокращение рабочего времени на 4 часа в неделю (т. е. продолжительность еженедельной работы составляла 36 часов).

Это связано с тем, что на практике с учетом применения нормы ст. 94 ТК РФ о продолжительности ежедневной работы работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 7 часов при пятидневной рабочей неделе эта норма не выдерживалась.

Таким образом, продолжительность рабочего времени в неделю работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать 35 часов, а работников в возрасте от 14 до 16 лет – 24 часов и соответственно половины этих норм для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время.

При этом в соответствии со ст. 63 ТК РФ лица, достигшие возраста 18 лет, могут заключать трудовой договор в случаях получения

основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения.

С учащимся, достигшим возраста 14 лет, трудовой договор может быть заключен с согласия одного из родителей (попечителя) или органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Рабочее время работников в возрасте до 18 лет сокращается независимо от того, в организациях каких форм собственности и организационно-правовых форм они работают. Норма о сокращении рабочего времени является императивной и не может быть изменена в сторону увеличения даже при наличии на это согласия работника.

По заявлению работника, не достигшего возраста 18 лет, ему может устанавливаться неполное рабочее время, работа в режиме гибкого графика или на дому.

Сокращенное рабочее время является полной нормой труда для перечисленных в статье категорий работников и не влечет уменьшения оплаты труда (за исключением работников моложе 18 лет.).

2. В соответствии со ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить дополнительные выплаты указанной категории работников до уровня заработной платы работников, которые имеют полную продолжительность ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Иначе говоря, работодатель не обязан устанавливать им доплаты до полного заработка, но может их производить за счет собственных средств.

Если учащиеся работают в период каникул, на них распространяются общие нормы продолжительности ежедневной работы в зависимости от возраста, установленные ч. 1 ст. 94 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся подростков, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, не должна превышать:

– в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часов в день;
– в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов в день.

3. Продолжительность рабочего времени лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна превышать 36 часов в неделю.

Впредь до принятия соответствующего нормативного правового акта Правительства РФ на территории РФ в соответствии со ст. 423 Кодекса применяются Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР № 298 и Президиума ВЦСПС № П-22 от 25.10.1974 (далее – Список), и Инструкция о порядке применения этого Списка, утв. постановлением Госкомтруда СССР № 273 и Президиума ВЦСПС № П-20 от 21.11.1975.

Право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам независимо от того, к какой отрасли относятся эти производства и цеха.

Для работников, профессии и должности которых включены в раздел XLIII “Общие профессии всех отраслей народного хозяйства” Списка, сокращенный рабочий день устанавливается независимо от того, в каких производствах они работают, если эти профессии и должности не предусмотрены специально в других разделах или подразделах Списка.

При этом рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда не менее половины сокращенного рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

При указании в Списке “постоянно занятый” или “постоянно работающий” сокращенный рабочий день согласно указанной в Списке продолжительности устанавливается рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим лишь в те дни, когда они фактически заняты во вредных условиях труда в течение всего сокращенного рабочего дня.

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные дни работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, сокращенный рабочий день устанавливается в эти дни той же продолжительности, что и рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, постоянно занятым на этой работе.

В тех случаях, когда рабочие, инженерно-технические работники и служащие в течение рабочего дня были заняты на разных работах с вредными условиями труда, где установлен сокращенный рабочий день различной продолжительности, и в общей сложности проработали на этих участках более половины максимальной продолжительности сокращенного дня, их рабочий день не должен превышать 6 часов.

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пусконаладочных и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов предприятия (механического, ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала этих производств, цехов и участков установлен сокращенный рабочий день, также устанавливается сокращенный рабочий день в порядке, предусмотренном пунктами 19 и 21 Инструкции.

4. Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” инвалидам I и II групп установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. В случае установления инвалиду неполного рабочего времени, в т. ч. в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, оплата его труда производится пропорционально отработанному времени исходя из полной оплаты его труда.

5. В настоящее время действует постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 “О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе”, которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ (см. ст. 423 ТК РФ).

В частности, согласно п. 1.3 названного постановления для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая

рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. Об этом сказано в постановлении Президиума Верховного Совета РСФСР от 25.01.1991 № 552/1 «О порядке применения постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 “О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе”».

Это касается всех женщин, работающих как в сельскохозяйственном, так и промышленном и любом ином производстве, расположенном в сельской местности.

Вопрос об отнесении территории к сельской местности решается с учетом административно-территориального деления.

6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

В случаях, когда коллективный договор в организации не заключен, на основании ст. 58 ТК РФ особые условия труда женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в части установления 36-часовой рабочей недели, должны найти отражение в трудовом договоре.

7. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ.

8. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжитель-

ность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ.

В частности, постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 “О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности” врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу установлена сокращенная продолжительность рабочей недели в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности:

– перечисленным в приложении 1 – 36 часов;
– перечисленным в приложении 2 – 33 часа;
– перечисленным в приложении 3 – 30 часов;
– непосредственно осуществляющим гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях – 24 часа.

Постановлением СНК СССР от 11.12.1940 № 2499 “О продолжительности рабочего дня медицинских работников” установлен рабочий день:

– 5,5 часов – для врачей поликлиник, амбулаторий и других учреждений, занятых исключительно амбулаторным приемом больных, врачей ВТЭК, врачей-стоматологов, зубных врачей, в т. ч. протезистов, а также врачей и среднего медицинского персонала, работающих в течение всего рабочего времени на медицинских генераторах УКВЧ мощностью свыше 200 ватт;
– 6,5 часов – для врачей и среднего медицинского персонала больниц, родильных домов, клиник, специализированных санаториев, женских и детских консультаций и других учреждений, перечисленных в приложении 3 к данному постановлению.

Статья 93. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи говорится о возможности устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

В новой редакции ТК РФ к термину “неполное рабочее время”, которое охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю, добавлен термин “(смена)”. Эти термины означают, что при неполном рабочем времени рабочее время меньше по своей продолжительности, чем нормальная продолжительность (ст. 91 ТК РФ). В случае, если работник (ст. 92 ТК РФ) имеет право на сокращенное рабочее время, неполным для него будет считаться время меньшей продолжительности по сравнению с соответствующей нормой сокращенного рабочего времени.

При неполном рабочем дне или смене уменьшается количество часов работы в день или смену по сравнению с тем, что установлено в учреждении или организации распорядком или графиком для данной категории работников (например, вместо 8 часов – 4), но рабочая неделя остается пятидневной или шестидневной.

Неполная рабочая неделя означает установление меньшего количества рабочих дней в неделю, например, 2 или 3 вместо 5 или 6 дней в неделю.

Возможно и установление работнику неполной рабочей недели с неполным рабочим днем или сменой (например, 3 рабочих дня в неделю продолжительностью по 4 часа или 3 смены по 4 часа).

2. В части 2 комментируемой статьи предусмотрено, что при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон трудового договора (ст. 57 ТК РФ) при поступлении на работу. Если изменение происходит во время работы, то должно быть внесено изменение в трудовой договор.

Неполное рабочее время отличается от сокращенного рабочего времени. Если сокращенное рабочее время устанавливается законом или коллективным договором для определенных категорий работников, то неполное рабочее время может быть установлено для любого работника по соглашению между сторонами трудового договора. При сокращенном рабочем времени его продолжительность определяется нормативным актом; соглашение же между работником и работодателем о неполном рабочем времени может предусматривать уменьшение рабочего времени на любое число часов или рабочих дней без каких-либо ограничений.

3. Часть 1 данной статьи не ограничивает круг лиц, для которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени. Оно может быть установлено любому работнику по его просьбе и при согласии на это работодателя.

Статьей определен также круг лиц, требование которых об установлении неполного рабочего времени обязательно для работодателя (беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением).

Наряду с перечисленными выше таким правом пользуются и инвалиды. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе инвалида, если такой режим необходим ему в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, которая обязательна для исполнения организациями независимо от их организационно-правовых форм (ст. 11 и 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”).

4. В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

В трудовых книжках отметка о работе с неполным рабочим временем не производится.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов;

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая статьи 92 настоящего Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

Устанавливаемый работодателем режим рабочего времени работников должен обеспечивать соблюдение предусмотренных законодательством норм продолжительности рабочего времени, учитывать режим работы организации или предприятия (прерывность и непрерывность производства, односменную и многосменную работу и т. д.), а также интересы работников.

Режим рабочего времени организации может содержаться в правилах внутреннего трудового распорядка организации, коллективном договоре, трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ).

В новой редакции статьи увеличена продолжительность ежедневной работы (смены) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих работу с обучением, с 3,5 до 4 часов. Предусмотренная комментируемой статьей максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, имеет важное значение для защиты работников от угрозы профессиональных заболеваний.

В случае превышения продолжительности ежедневной работы (смены) за пределы указанной максимальной продолжительности существует вероятность повреждения здоровья работника по причине переутомления организма и резким падением его сопротивляемости вредным производственным факторам той или иной производственной среды.

Например, постановлением Госкомтруда СССР № 273 и ВЦСПС № П-20 от 21.11.1975 “Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день” установлено, что в тех случаях, когда рабочие, инженерно-технические работники и служащие в течение рабочего дня были заняты на разных работах с вредными условиями труда, где установлен сокращенный рабочий день различной продолжительности, и в общей сложности проработали на этих участках более половины максимальной продолжительности сокращенного дня, их рабочий день не должен превышать шести часов.

Согласно новой редакции статьи для инвалидов продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидов определяется индивидуальной программой реабилитации, разработанной уполномоченным органом, осуществляющим руководство федеральным учреждением бюро медико-социальной экспертизы (см. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”).

Программа реабилитации представляет собой комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций, в том числе компенсацию способностей инвалида к выполнению определенного вида деятельности.

Продолжительность ежедневной работы для категорий работников, приведенных в заключительной части комментируемой статьи может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором в соответствии с перечнями работ, профессий и должностей, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи определено, что продолжительность рабочего дня (рабочей смены) накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час. Это правило распространяется на всех работников.

Нерабочие праздничные дни определены ст. 112 ТК РФ.

2. Согласно ч. 2 комментируемой статьи основной формой компенсации переработки в предпраздничный день в организациях и на работах, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены), является предоставление работнику дополнительного времени отдыха. Замена его оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, допускается с согласия работника.

Условия компенсации переработки, вызванной невозможностью в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ уменьшать продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, не определяют, в течение какого времени должна быть предоставлена компенсация в виде дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, переработка должна компенсироваться оплатой по нормам, установленным ст. 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы. Однако, с учетом норм ст. 104 компенсация такой переработки должна быть предусмотрена в графике чередования смен работника.

3. Предельную продолжительность рабочего времени накануне выходных дней ч. 3 комментируемой статьи определяет применительно к 6-дневной рабочей неделе. При ней продолжительность работы в этот день не может превышать 5 часов.

Уменьшение продолжительности предпраздничного рабочего дня или смены не производится только в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной день по календарю или графику, т. к. при этом рабочий день (смена) непосредственно не предшествует праздничному.

Статья 96. Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи определен период времени, который считается ночным – с 22 часов до 6 часов.

2. Часть 2 комментируемой статьи устанавливает, что продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час. Новая редакция ТК РФ уточняет, что продолжительность такой работы (смены) сокращается без последующей отработки.

3. Часть 3 комментируемой статьи устанавливает, что продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

4. Согласно ч. 4 комментируемой статьи продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Кроме того, продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

5. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 5 комментируемой статьи).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Медицинское заключение должно быть выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Если ночная работа не запрещена по состоянию здоровья, указанные выше категории работников могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан в письменной форме ознакомить их с правом отказаться от работы в ночное время.

Работники, перечисленные в ч. 5 данной статьи, не могут привлекаться к работе в ночное время во всех случаях, в т. ч. и в тех случаях, когда на ночное время приходится только часть работы (смены). Отказ от работы в ночное время в этих случаях не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

6. Частью 6 комментируемой статьи определено, что порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении

(экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Перечни работ, профессий, должностей этих работников утверждаются Правительством РФ с учетом мнения РТК.

В порядке исключения из общего правила, запрещающего привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время, не достигшие возраста 18 лет творческие работники и профессиональные спортсмены, профессии которых указаны в соответствующих перечнях, могут быть допущены к ночным работам (ст. 268 ТК РФ).

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее – установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья изложена в новой редакции. Термин “нормальной продолжительности рабочего времени” заменен на термин “установленной продолжительности рабочего времени”. Хотя нормальная продолжительность рабочего времени регламентирована ст. 91 ТК РФ, однако работнику может быть установлена нормальная продолжительность рабочего времени в неделю как 40 часов (ст. 91 ТК РФ), так и в ином размере, например по соглашению сторон, 4 часа в день, работа по 8 часов, но два раза в неделю и т. п.

Продолжительность рабочего времени устанавливается соглашениями, коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

2. Комментируемая статья уточняет понятие работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего

времени по двум различным направлениям – сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ); работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ), которые совершенно различны и регулируются разными статьями Кодекса.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (сверхурочная работа), может производиться в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Для каждого работника сверхурочные работы не могут превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа может выполняться в особом режиме работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или организации.

Статья 98. Утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Статья 99. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц,

находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья получила новую редакцию. В части 1 статьи содержится определение сверхурочной работы – как работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа часов за учетный период.

Это определение отличается от ранее действовавшего, поскольку сверхурочной работой признается работа сверх нормального числа часов за учетный период во всех случаях, когда работнику установлен суммированный учет рабочего времени.

Таким образом, не важно, по какому режиму трудится работник. В случае если ему установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочной работой будет работа сверх нормального числа часов за учетный период.

В редакции ТК РФ 2002 г. любая переработка сверх смены признавалась сверхурочной работой, независимо от того, какой учет рабочего времени устанавливался в отношении работника, работающего в режиме сменной работы.

Кроме того, комментируемой статьей определено, что сверхурочной работой считается работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника. Соответственно, если работнику установлено неполное рабочее время и он привлекается к дополнительной работе, то такая переработка будет признана сверхурочной работой.

2. При подсчете часов сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени следует иметь в виду, что периоды отсутствия работника на рабочем месте в случаях, предусмотренных законодательством (отпуск, повышение квалификации, болезнь и т. д.), уменьшают норму рабочего времени работника, поэтому любая переработка сверх такого уменьшенного времени будет являться сверхурочной работой.

3. Новая редакция статьи возвращает исключенную первоначально при принятии ТК РФ возможность привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия, в частности, при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного положения, предотвращением катастрофы и т. д.

Глава 16. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи раскрывает содержание понятия “режим рабочего времени”, распределение рабочего времени (работы) в течение определенного календарного периода: суток, недели, месяца, иного календарного периода.

Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Правила внутреннего трудового распорядка, обычно, прилагаются к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

Режим рабочего времени в учреждении или организации регулирует:

а) продолжительность рабочей недели (нормальная продолжительность рабочего времени – ст. 91 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – ст. 92 ТК РФ);

б) виды рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику – ст. 111 ТК РФ);

в) режим ненормированного рабочего дня для отдельных категорий работников и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

г) продолжительность ежедневной работы (смены) – (ст. 94 ТК РФ). Также должны устанавливаться время начала и окончания работы, время перерывов в работе и другие элементы режима труда;

д) время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания – ст. 108 ТК РФ; специальные перерывы для обогревания и отдыха – ст. 109 ТК РФ; перерывы для кормления ребенка – ст. 258 ТК РФ);

е) при сменной работе число рабочих смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Работа может быть организована в одну, две, три или четыре смены в сутки (ст. 103 ТК РФ);

ж) возможность установления в организациях различных типов рабочей недели, отличающихся друг от друга числом рабочих дней и порядком предоставления выходных дней: 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями, 6-дневной с одним выходным днем, рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междусменного, еженедельного непрерывного отдыха – см. ст. 107, 110, 111 ТК РФ);

з) гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) и др.

Режим рабочего времени может быть как единым для всех работников учреждения или организации, а также отдельных подразделений, так и различным. По соглашению сторон трудового договора для того или иного работника возможно установление индивидуального режима работы, если это не ухудшает условий его труда по сравнению с установленными Кодексом или коллективным договором.

Существует различие между режимом рабочего времени работников и режимом работы учреждения или организации. Учреждение или организация, например, может работать круглые сутки, а работники – посменно.

2. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи особенности режима рабочего времени распространяются на работников транспортных организаций (плавающий состав судов морского и речного флота, членов экипажей воздушных судов гражданской авиации, водителей автомобилей, отдельные категории работников железнодорожного

транспорта и метрополитенов), а также на работников эксплуатационных организаций связи, аварийно-спасательных служб и некоторых других.

Порядок определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, установлен постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 № 877. Во исполнение этого постановления Минфин России приказом от 02.04.2003 № 29н утвердил согласованное с Минтрудом России и Минздравом России Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений. Положением предусмотрено установление суммированного учета рабочего времени с учетным периодом продолжительностью в один календарный год. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода устанавливается графиком работы, который утверждается работодателем. В зависимости от конкретных условий производства графиком работ может быть установлена продолжительность рабочей смены не более 12 часов.

В отношении работников подразделений связи, непосредственно занятых эксплуатационно-техническим обслуживанием средств связи или предоставлением услуг связи, действует Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утв. приказом Минсвязи России от 08.09.2003 № 112. Положение предусматривает возможность введения суммированного учета рабочего времени за периоды от одного до трех месяцев, установления разделенного на части рабочего дня, применения режима гибкого рабочего времени. Этим же приказом утверждены перечни категорий работников связи, для которых может устанавливаться разделенный на части рабочий день и режим гибкого рабочего времени.

Об особенностях режима рабочего времени работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, см. в ст. 329 ТК РФ.

На основании поручений Правительства РФ Минтруд России утверждал нормативные правовые акты, регулирующие особенности рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, например: постановление Минтруда России от 03.06.1997 № 27 “О режиме труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота”; Положение по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные

службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утв. постановлением Минтруда России от 08.06.1998 № 23; Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей и др.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье дается определение ненормированного рабочего дня как особого режима работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них (а не для организации) продолжительности рабочего времени.

Отличительная черта ненормированного рабочего дня в том, что работник, подчиняясь общему режиму работы учреждения или организации, может в интересах учреждения или организации:

– вызываться на работу в более раннее время, чем предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка;
– задерживаться на работе для выполнения своих трудовых обязанностей сверх установленного рабочего времени.

Согласия работника на привлечение к такой работе не требуется.

Переработки за пределами установленной продолжительности рабочего времени возможны по распоряжению работодателя и должны носить эпизодический, а не систематический характер.

Ненормированный рабочий день не рассматривается как сверхурочная работа. Компенсация переработки при ненормированном рабочем дне осуществляется путем предоставления дополнительного отпуска (ст. 119 ТК РФ).

Если работник трудится неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ), то привлечение к труду сверх нормы ежедневной работы, определенной соглашением сторон, но в пределах установленной продолжительности ежедневной работы (смены) при пяти- и шестидневной рабочих неделях не рассматривается как работа с ненормированным рабочим днем.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в обязательном порядке устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. В этот перечень также могут входить как целиком структурные подразделения (управления), так и отдельные их составляющие (отделы).

Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утв. постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884, определено, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации. В этот перечень включаются:

а) руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету;

б) лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению;

в) лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

В ряде случаев установление ненормированного рабочего дня предусматривается нормативными правовыми актами, например Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей указывается, что водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям других автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

КОММЕНТАРИЙ

1. Нормативной основой применения режимов гибкого рабочего времени (ГРВ) является суммированный учет рабочего времени и право трудовых коллективов и организаций самостоятельно регулировать режимы труда в пределах норм, установленных трудовым законодательством. Применение таких режимов должно быть отражено в правилах внутреннего трудового распорядка организации.

Режимы ГРВ могут применяться как при пятидневной и шестидневной рабочих неделях, так и при других режимах работы на предприятиях отраслей народного хозяйства.

Возможны следующие основные варианты режимов ГРВ в зависимости от продолжительности учетного периода:

– учетный период, равный рабочему дню, – когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;
– учетный период, равный рабочей неделе, – когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;
– учетный период, равный рабочему месяцу, – когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце. В этом случае устанавливается суммированный учет рабочего времени.

2. Применение режимов ГРВ не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, в порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовые книжки работников вносятся без упоминания о режиме работы.

3. При установлении режимов гибкого рабочего времени могут применяться Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР № 162 и Секретариата ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985.

В частности, составными элементами режимов и графиков ГРВ в соответствии с данными рекомендациями являются:

– переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, т. е. фактически саморегулировать начало, окончание и общую продолжительность каждого рабочего дня.
Переменное время на протяжении дня работы (смены) предусматривается графиком в начале рабочего дня, в конце его и в середине. В эту среднюю часть входит перерыв для отдыха и питания, фактическая продолжительность которого не включается в рабочее время. Интервал переменного времени (его начало и конец) позволяет отработать общую норму часов в учетном периоде;
– фиксированное время – время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму ГРВ в данном подразделении предприятия. По значимости и продолжительности – это основная часть рабочего дня.
Фиксированное время позволяет обеспечивать нормальный ход производственного процесса и осуществлять необходимые служебные контакты. Наряду с фиксированным временем наличие двух интервалов переменного времени позволяет отработать необходимое общее количество рабочих часов в принятом учетном периоде;
– перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;
– продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т. д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Продолжительность каждой части переменного и фиксированного времени, конкретные часы, на которые они должны приходиться (начало, конец), время и продолжительность обеденного перерыва определяются избираемым в данной организации вариантом гибкого графика, с учетом местных особенностей. При этом максимально допустимая суммарная продолжительность рабочего времени в сутки при 40-часовой рабочей неделе не должна превышать 10 часов, время нахождения на работе с момента начала и до конца смены, включая обеденный перерыв, – 12 часов, продолжительность последнего не может быть менее 30 минут и более 2 часов. В исключительных случаях, диктуемых условиями производства и иными причинами, максимальная продолжительность времени работы допускается в пределах 12 часов (вместе с перерывом на обед).

Статья 103. Сменная работа

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи дается определение сменной работы.

Режим рабочего времени может предусматривать работу в несколько смен. Устанавливается возможное количество смен при сменной работе: две, три или четыре смены. В этом случае каждая группа работников должна производить работу в течение установленной в организации продолжительности рабочего времени и вида рабочей недели (пяти- или шестидневная рабочая неделя), равномерно чередуясь по сменам.

Продолжительность рабочего времени в течение смены определяется в зависимости от установленной нормы рабочего времени.

Работа по режиму “сутки – работа, трое – дома” не является сменной работой. Это особый режим работы.

В этой же части статьи определено, что сменная работа вводится в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а также тогда, когда длительность производственного процесса превышает допустимую для работника продолжительность ежедневной работы. Длительность производственного процесса определяется технологическими факторами; производственный процесс может занимать часть суток, превышающую продолжительность рабочей смены, или быть непрерывным. Поскольку продолжительность ежедневной работы законом не установлена, под допустимой продолжительностью ежедневной работы следует понимать продолжительность работы (смены), установленную коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка с учетом необходимости соблюдения нормы рабочего времени (недельной или за учетный период)

(о продолжительности ежедневной работы (смены) см. ст. 94, 96 ТК РФ и комментарии к ним).

2. В части 2 комментируемой статьи определено, что при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3. При организации сменной работы следует разработать график сменности, который определяет переход из одной смены в другую и может как прилагаться к коллективному договору, так и быть самостоятельным локальным нормативным актом.

График сменности устанавливает число смен, начало и окончание работы каждой смены, перерывы для отдыха и порядок чередования смен.

Работники чередуются по сменам равномерно. Графики сменности обычно предусматривают прямой порядок чередования работников по сменам (после первой смены работник переходит работать во вторую, затем – в третью) или обратный порядок чередования (после первой смены работник трудится в третьей смене, затем – во второй, и цикл повторяется снова). Наиболее часто встречается прямой порядок чередования смен, поскольку он соответствует естественному суточному ритму природных процессов человека.

При несовпадении числа рабочих и выходных дней по графику с календарной неделей переход работника из одной смены в другую должен происходить после выходного дня по графику.

Есть непрерывные производства, где невозможно использовать режим рабочего времени по пяти- или шестидневной рабочей неделе. В этом случае рекомендуется применять графики сменности, обеспечивающие непрерывное обслуживание производственного процесса, работу персонала сменами постоянной продолжительности, регулярные выходные дни для каждой бригады, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Обычно применяются 4-бригадные графики сменности. При этом ежесуточно работают три бригады, каждая в своей смене, а одна бригада отдыхает.

Продолжительность смены законодательством не определена. Ограничения продолжительности смен касаются только несовершеннолетних работников, инвалидов и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 94 ТК РФ).

Продолжительность смены для определенной категории работников с учетом специфики производственного процесса может определяться отдельными нормативными правовыми актами. Так, в п. 14 Положения

об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утв. приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133, закрепляется, что для работников плавсостава при работе флота на реках с ограниченными сроками навигации при обеспечении завоза грузов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности может устанавливаться 2-сменный режим работы с продолжительностью ежедневной работы 12 часов на весь полноводный период со дня официального открытия навигации в данном регионе, но не более чем на 3 месяца.

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 ТК РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

Ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (вместе со временем обеденного перерыва). При этом минимальная продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 12 часов. Если в соответствии с законодательством продолжительность смены составляет более 8 часов, то время междусменного отдыха увеличивается.

Если сменная работа организована с применением суммированного учета рабочего времени, график сменности составляется на учетный период.

В соответствии с ч. 3 статьи работодатель обязан при составлении графика сменности учесть мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и довести утвержденный график до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Если введение графика сменности обусловлено изменением обязательных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ), то о его введении работник должен быть уведомлен в письменной форме не менее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Утвержденный график сменности должен соблюдаться как работодателем, так и работником. Привлечение работника к выполнению трудовых обязанностей вне графика возможно только в случаях, предусмотренных законодательством (о привлечении к сверхурочной работе см. ст. 99 ТК РФ, в выходные и нерабочие праздничные дни – ст. 113 ТК РФ).

4. Часть 4 комментируемой содержит запрет работы в течение двух смен подряд, даже при согласии работника. Эта норма является дополнительной гарантией реализации работниками их права на отдых.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

КОММЕНТАРИЙ

1. Суммированный учет рабочего времени означает, что установленная законом продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком в среднем за учетный период, при этом ежедневная, еженедельная или ежемесячная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня, рабочей недели и месяца. В этом случае недоработка или переработка часов балансируется в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма отработанных в этот период часов равнялась норме рабочих часов этого периода. Иначе говоря, не допускается в график работы включать часы переработки.

2. Данная статья регулирует порядок определения нормального числа часов за учетный период исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. При этом предусмотрено, что для работников, занятых неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

3. Согласно разъяснениям Минтруда России от 29.12.1992 № 5 “О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями”, утв. постановле-

нием Минтруда России от 29.12.1992 № 65, норма рабочего времени по месяцам, кварталам и году исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из следующей продолжительности ежедневной работы:

– при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
– при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количества часов, получаемого путем деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Исчисление нормы рабочего времени производится с учетом положений ст. 95 ТК РФ о сокращении на 1 час продолжительности рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

В 2006 году при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями 248 рабочих дней, в т. ч. 4 предпраздничных дня (22 февраля, 7 марта, 6 мая (с учетом переноса) и 3 ноября), 117 выходных и нерабочих праздничных дней с учетом дней отдыха 6, 9 января и 6 ноября в связи с совпадением праздничных нерабочих дней 1, 7 января и 4 ноября с выходными днями.

Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

В частности, в январе 2006 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье – 16 рабочих дней, 15 выходных дней, включая дополнительные дни отдыха 6 и 9 января в связи с совпадением праздничных дней 1 и 7 января с выходными днями.

Норма рабочего времени в этом месяце составит:

– при 40-часовой рабочей неделе – 127 часов (8 часов × 16 дней - - 1 час);
– при 36 часовой рабочей неделе – 115,2 часа (36 часов : 5 × × 16 дней);
– при 24 часовой рабочей неделе – 76,8 часа (24 часа : 5 дней × × 16 дней).

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья устанавливает условия применения режима работы с разделением рабочего дня на части вследствие:

а) особого характера труда или производства работ (например, организации, обслуживающие население);

б) производства работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), например, городской пассажирский транспорт.

2. Так же комментируемая статья определяет порядок введения такого режима.

Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать предусмотренную продолжительность ежедневной работы, установленной коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 105 ТК РФ).

Законодательством не установлена продолжительность отдельных частей рабочего дня, а также перерывов между ними. С учетом применяемой практики рабочий день делится на 2 части с перерывом более 2 часов. Возможно установление большего количества перерывов.

Локальный нормативный акт, регулирующий разделение рабочего дня на части, должен предусматривать: круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величину продолжительности частей, на которые разделен рабочий день, величину продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день (или срок не указывается), и др.

Указанные перерывы не оплачиваются и обеденный перерыв включается в эти перерывы.

Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части установлено отдельными нормативными правовыми актами. Например, Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей предусмотрено, что водителям автобусов, работающим на городских, пригородных и междугородных регулярных пассажирских линиях, с их согласия может устанавливаться рабочий день с разделением смены на 2 части при условии, что водители будут возвращаться к месту дислокации до начала разрыва смены, не позже чем через 4 часа после начала работы. При этом продолжительность перерыва должна быть не менее 2 часов без учета времени для отдыха

и питания. Время перерыва между 2 частями смены в рабочее время не включается.

Приказом Госкомсвязи России № 25 и ЦК профсоюза работников связи РФ от 19.02.1998 № 4-133 утвержден Перечень профессий и должностей работников, непосредственно связанных с обслуживанием населения, для которых руководители организаций связи могут устанавливать, с их согласия, разделенный на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) рабочий день с соответствующей доплатой. Приказом Минсвязи России от 08.09.2003 № 112 утвержден Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день.

Разделение рабочего дня на части вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава 17. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 106. Понятие времени отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

КОММЕНТАРИЙ

Данная статья в законодательном порядке дает определение времени отдыха как времени, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, например, для удовлетворения личных потребностей, исполнения семейных обязанностей, для отдыха, восстановления трудового потенциала, развития личности, повышения образовательного уровня, укрепления здоровья, участия в различных сферах общественной и культурной жизни, реализации гражданских, политических, социально-экономических прав и свобод.

Время отдыха – это прерогатива самого работника.

Законодатель не указывает, как использовать время отдыха. Он лишь определяет общие правила его предоставления в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Общие правила и гарантии касаются продолжительности периодов отдыха, условий и оснований их предоставления работникам, обязанностей работодателя, охраны права работников на получение и использование времени отдыха.

Право гражданина на отдых обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, введением общих правил предоставления перерывов для отдыха в течение рабочего дня (смены), ежедневного (междусменного) отдыха, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых и других отпусков, а также установлением ответственности работодателя за нарушение трудовых прав граждан, в т. ч. и права на отдых.

Особенности режима времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы (работников транспорта, связи и др.), согласно ч. 2 ст. 100 ТК РФ определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Например, постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 “Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы” предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

Так, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10, установлены особенности рабочего времени и времени отдыха для работников, осуществляющих управление воздушным движением и занимающих должности руководителя полетов, диспетчера-инструктора службы движения (включая старшего), диспетчера службы движения, осуществляющего непосредственное управление движением воздушных судов (включая старшего), заключивших трудовой договор с работодателем.

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:
перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

КОММЕНТАРИЙ

1. В данной статье определены виды времени отдыха.

Виды времени отдыха различаются в зависимости от времени и цели его предоставления:

а) кратковременный отдых, к которому относятся перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные и праздничные нерабочие дни;

б) более длительный отдых, к которому относятся отпуска.

Время отдыха, как правило, не входит в баланс рабочего времени.

На время отдыха за работником сохраняется должность и место работы.

Работник в течение времени отдыха не должен исполнять свои трудовые обязанности, в т. ч. в своем учреждении или организации, работая по гражданско-правовому договору.

2. Виды времени отдыха различаются между собой по продолжительности и по правовому режиму, например:

а) перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);

б) для обогревания и отдыха (ст. 109 ТК РФ);

в) работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате. Перерывы предоставляются не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа;

г) по заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (ст. 258 ТК РФ);

д) в отдельных случаях отраслевыми правилами по охране труда устанавливаются дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены) лицам, занятым на работах с вредными условиями труда (например, на работах, связанных с вибрацией, водолазных работах и др.);

е) ежедневный (междусменный) отдых, т. е. время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва.

3. Для отдельных категорий работников некоторых отраслей минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха регламентируется в специальных нормативных правовых актах, устанавливающих особенности режима рабочего времени и времени отдыха.

Так, в соответствии с п. 16 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. приказом Госкомрыболовства России от 08.08.2003 № 271, плавающему составу предоставляется ежедневный отдых продолжительностью 12, 16, 17 или 18 часов в сутки в зависимости от установленной продолжительности смены (вахты).

Конкретная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха предусмотрена в соответствующих нормативных правовых актах и для работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Например, согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утв. приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133, ежедневный отдых указанных работников не может быть менее 12 часов (см. также комментарий к ст. 329 ТК).

В соответствии с п. 12 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха диспетчера УВД не может быть менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). В отдельных случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена до продолжительности предшествующей рабочей смены с соответствующим увеличением времени отдыха в течение текущего месячного периода.

4. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 42 часов. Конкретная продолжительность этого вида отдыха зависит от вида рабочей недели и режима труда в организации (ст. 110, 111 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни – это установленные Кодексом свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам (ст. 112 ТК РФ).

Отпуск как вид времени отдыха представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных

нерабочих дней), предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Различаются: ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114 ТК РФ) и отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Глава 18. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

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

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

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

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи определено, что перерыв для отдыха и питания предоставляется в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности.

Считается, что если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает 6 часов, то работа может производиться без перерыва. Однако такая практика противоречит ст. 108 ТК РФ.

Если с согласия работников работа выполняется при установленном неполном рабочем времени (смены), то в течение установленной части рабочего дня или смены непредоставление перерыва не будет противоречить данной статье.

Время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время (смену) и не оплачивается. Работник вправе использовать его по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Длительность перерыва должна определяться с учетом конкретных условий и специфики деятельности того или иного подразделения и существующей организации питания работников. Она не должна превышать 2 часов и быть менее 30 минут.

Перерывы продолжительностью менее получаса должны включаться в рабочее время.

2. Частью 2 комментируемой статьи установлено, что время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Как правило, перерыв для отдыха и питания предоставляется через 4 часа после начала работы и не превышает двух часов. Обычно продолжительность этого перерыва составляет от 30 минут до одного часа и зависит от того, какие условия созданы в учреждении или организации для подхода к месту питания, соблюдения правил гигиены (мытье рук), приема пищи.

Перерывы могут регулироваться как правилами внутреннего трудового распорядка, так и коллективным договором (ст. 100 ТК РФ). При сменной работе перерывы для отдыха и питания устанавливаются графиками сменности, как правило, прилагаемыми к коллективному договору.

Часть 2 комментируемой статьи допускает возможность определения времени и продолжительности перерывов (в пределах, установленных законом) по соглашению между работником и работодателем.

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

В течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться и краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей. Такие перерывы включаются в рабочее время и учитываются при установлении норм труда.

Могут предоставляться специальные перерывы, предусмотренные в целях охраны труда для некоторых категорий работников (ст. 109 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) (ст. 258 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников, например, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, продолжительность перерыва для отдыха и питания и порядок его предос-

тавления определяются в специальных положениях об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха (ст. 329 ТК РФ), а п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10, диспетчеру службы УВД при работе в ночную смену должен быть предоставлен дополнительный перерыв продолжительностью 1 час с правом сна в специально оборудованном помещении.

Статья 109. Специальные перерывы для обогревания и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает на отдельных видах работ предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда.

К таким специальным перерывам можно отнести перерывы, предусмотренные государственными нормативными требованиями охраны труда, которые разрабатываются и утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 211 ТК РФ). Например, п. 11 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10, установлено, что диспетчеру, осуществляющему непосредственное управление воздушным движением (диспетчер УВД) за диспетчерским пультом, оборудованным

видеодисплейным терминалом, после двух часов непрерывной работы предоставляется специальный перерыв продолжительностью не менее 20 минут. Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой, определяемой в установленном порядке, диспетчеру УВД после каждого часа работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут. В случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Частью 2 комментируемой статьи предусмотрено, что работники, работающие в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчики, занятые на погрузочно-разгрузочных работах, и другие работники в необходимых случаях имеют право на специальные перерывы для обогревания и отдыха.

Эти перерывы предоставляются в течение рабочего времени (смены), включаются в рабочее время (смену) и подлежат оплате.

Частота и продолжительность перерывов для обогревания и отдыха зависят от температуры воздуха и силы ветра в месте выполнения работы. Перерывы могут применяться совместно с сокращением продолжительности рабочего дня. Порядок предоставления таких перерывов определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут устанавливаться и иные обусловленные технологией и организацией производства и труда специальные перерывы, включаемые в рабочее время.

В этой же части статьи указывается, что работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

При невозможности для работника выполнения работы вследствие низкой температуры или сильного ветра работодатель может перевести его временно на другую работу в теплое помещение с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Если работнику не может быть предоставлена другая работа, то время приостановки работы рассматривается как время простоя не по вине работника, которое работодатель должен оплатить в размере, предусмотренном ст. 157 ТК РФ.

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

КОММЕНТАРИЙ

Период еженедельного отдыха следует исчислять с момента окончания работы (смены) накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Он зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня. При шестидневной рабочей неделе продолжительность еженедельного отдыха соответствует установленному комментируемой статьей минимуму (не менее 42 часов). При 5-дневной рабочей неделе еженедельный отдых превышает 42 часа, в связи с тем что работники пользуются двумя выходными днями.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха должна соблюдаться в среднем за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

Статья 111. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка . Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно данной статье всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. При этом общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается коллективным договором (ст. 41 ТК РФ) или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 189 ТК РФ). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

2. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации, которые устанавливают выходные дни для этих работников в различные дни недели.

3. Некоторым работникам предоставляются дополнительные выходные дни. Например, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Работникам-донорам предоставляется дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, а также в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 186 ТК РФ).

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

КОММЕНТАРИЙ

1. В статью внесены существенные изменения относительно обязанности работодателя оплачивать нерабочие праздничные дни, в которые работник не привлекался к работе.

Согласно ранее действовавшей редакции статьи, заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Такая редакция затрудняла применение данной нормы на практике и допускала неоднозначное ее толкование, в частности, в отношении категорий работников, которым следует производить выплату вознаграждений, в связи с чем в некоторых организациях осуществление данных выплат было приостановлено.

В связи с многочисленными обращениями работодателей и работников, возникновением трудовых споров по поводу применения ст. 112 ТК РФ выработаны подходы к решению возникающих вопросов по оплате нерабочих праздничных дней для различных категорий работников (сдельщиков, повременщиков, оплата которых производится по часовым тарифным ставкам, работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени и др.).

2. С вступлением в силу закона порядок выплаты вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, конкретизируется. В новой редакции статьи уточняется, что вознаграждение выплачивается работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад).

Размер и порядок выплаты вознаграждения будут определяться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. При этом указано, что суммы расходов на выплату вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

3. Комментируемая статья также дополнена новыми нормами о порядке принятия Правительством РФ решения о переносе выходных дней в очередном календарном году и в течение календарного года. Нормативные правовые акты Правительства РФ по этому вопросу должны быть официально опубликованы в первом случае не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года, во втором – не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Это позволит упорядочить работу по составлению графиков работы и исключить ситуации, когда в спешном порядке необходимо вносить в них изменения. В соответствии со ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Кроме того, не будет оснований для споров между работниками и работодателями по поводу взаиморасчетов в случаях, когда при переносах выходных дней в течение календарного года оказывалось, что выходные дни приходились на время отпуска работника или наоборот, когда в связи с переносами выходные дни, приходящиеся на период отпуска, переносились на период времени после окончания отпуска.

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Помимо общего правила запрещения привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в комментируемой статье приведены те исключительные случаи, когда привлечение работников в указанные дни допускается.

2. В части 2 перечислены основания, когда для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни требуется его письменное согласие.

3. Частью 3 закреплены случаи, когда работник может быть привлечен к работам независимо от его волеизъявления, что обусловлено необходимостью устранения или предотвращения таких необратимых тяжелых последствий, как катастрофа, производственная авария, стихийное бедствие, несчастный случай или угроза уничтожения или порчи имущества работодателя (государственного или муниципального имущества).

Перечисленные выше случаи привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не требуют участия выборного представительного органа (профсоюза), т. к. устранение (предотвращение) катастроф, аварий, стихийных бедствий является скорее гражданской обязанностью, а не изменением режима рабочего времени и времени отдыха работника.

4. Комментируемая статья также регулирует привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-

и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

Порядок привлечения указанных категорий работников допускается устанавливать коллективным договором или иным локальным нормативным актом работодателя, трудовым договором в соответствии с перечнями работ, профессий и должностей, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК.

5. В других случаях, прямо не предусмотренных данной статьей, привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом мнения выборного представительного органа работников (профсоюза).

6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, регулируется ч. 7 комментируемой статьи, в соответствии с которой их разрешено привлекать только при условии наличия соответствующего медицинского заключения с указанием на отсутствие медицинских противопоказаний.

При этом статья устанавливает обязанность работодателя ознакомить указанных лиц в письменной форме под роспись о праве отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день.

Глава 19. ОТПУСКА

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

КОММЕНТАРИЙ

1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

– ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст. 115 ТК РФ);
– ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ).

Отпуск назван ежегодным, т. к. он должен предоставляться в каждом году работы. Рабочий год может не совпадать с календарным. Рабочий год исчисляется со дня вступления в силу трудового договора с данным работодателем (ст. 61 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск отличается от других видов отдыха:

– своей продолжительностью;
– сохранением за работником места работы (должности);

– сохранением среднего заработка;
– специальным порядком предоставления.

2. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск закреплено в ст. 37 Конституции РФ. Причем это право гарантируется только тем, кто работает по трудовому договору, независимо от того, заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор, степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Это означает, что только при заключении трудового договора работник вправе требовать от работодателя предоставления ему установленного трудовым законодательством ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3. Средний дневной заработок для оплаты отпуска, а также для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, предоставляемый в календарных днях, исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Работодатель обязан выплатить сумму среднего заработка за время отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Невыплата среднего заработка в срок, установленный законом, дает работнику право на перенос отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (как основного так и дополнительного) работника определяется его соглашением с работодателем и не может быть менее установленной ст. 115 ТК РФ. Обязательства работодателя и работника по вопросам продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков могут включаться в коллективный договор (ст. 41 ТК РФ).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника определяется путем суммирования его ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи устанавливает продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников 28 календарных дней.

Это минимальная продолжительность отпуска, гарантированная всем работникам, состоящим в трудовых правоотношениях. Данное положение позволяет применять единые правила подсчета исчисления продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска независимо от режима рабочего времени в учреждении или организации.

Однако Кодекс предусматривает исключение в случаях, предусмотренных ст. 295 ТК РФ по оплачиваемым отпускам работникам, занятым на сезонных работах, и ст. 291 ТК РФ по предоставлению отпуска работникам, заключившим трудовой договор сроком на два месяца.

Согласно ст. 120 ТК РФ в число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни (ст. 112 Кодекса), приходящиеся на период отпуска. Выходные дни, в т. ч. и воскресенья, в число календарных дней отпуска включаются (ст. 139 ТК РФ).

2. В части 2 комментируемой статьи установлено, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Таким образом, ТК РФ выделяет следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

– основной;
– удлиненный;
– дополнительные.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не зависит от режима труда и предоставляется работникам, как работающим в течение полного рабочего времени, так и занятым на условиях неполного рабочего времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени (смены) не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 93 ТК РФ). Работнику, работающему неполное рабочее время (смену), должен быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, как и работнику, выполняющему аналогичную работу с рабочим временем нормальной продолжительности. У этих

работников будут различаться лишь размеры начисленного среднего заработка, выплачиваемого за время продолжительности отпуска.

Совместители также имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

Удлиненные отпуска превышают минимальную продолжительность 28 календарных дней. Установленная Кодексом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть увеличена для отдельных категорий работников только федеральными законами или нормативными правовыми актами. Цель удлиненных и дополнительных отпусков – гарантия восстановления биологических и физиологических затрат в течение года. Более длительный отдых предоставляется с учетом характера и специфики трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и т. п.

Например, удлиненные отпуска предоставляются:

а) лицам моложе 18 лет продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

б) инвалидам – не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”);

в) педагогическим работникам образовательных учреждений – продолжительностью, определяемой Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ). Например, по постановлениям Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 и от 13.09.1994 № 1052 отпуска работников образовательных учреждений и педагогических работников других организаций устанавливаются продолжительностью 42 или 56 календарных дней в соответствии с Перечнями, утвержденными указанными постановлениями.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ “О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием” ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется работникам, выполняющим:

а) научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, с использованием токсических химикатов, относящихся к химическому оружию;

б) работы по расснаряжению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия;

в) работы по техническому обслуживанию и обследованию химического оружия, связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, а также работы по уничтожению отдельных химических боеприпасов, емкостей и устройств, находящихся в аварийном состоянии;

г) работы по ликвидации объектов по производству химического оружия.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 49 календарных дней в соответствии с названным Законом предоставляется работникам при выполнении ряда иных работ, перечисленных в нем.

Согласно постановлению Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень" научным учреждениям (организациям), финансируемым из федерального бюджета, предоставлено право устанавливать удлиненные отпуска научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим должности, по которым наличие у работника ученой степени предусмотрено тарифно-квалификационными требованиями, утвержденными в установленном порядке. Продолжительность отпуска для докторов наук составляет 48 рабочих дней, для кандидатов наук – 36 рабочих дней.

Постановлением Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 ежегодный оплачиваемый отпуск 36 рабочих дней установлен работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Федеральным законом от 22.08.1995 № 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" установлены отпуска продолжительностью от 30 до 40 суток (в зависимости от непрерывного стажа) для спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований.

На практике в учреждениях или организациях работникам предоставляются удлиненные основные отпуска за счет средств работодателя, отраженные в соглашениях, коллективных договорах и трудовых договорах. Это неправомерно. В данном случае следует применять

положение ст. 41 ТК РФ, согласно которой в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя, в частности, по вопросам предоставления и продолжительности отпусков. Речь в коллективном договоре может идти не об установлении удлиненных отпусков, а только о предоставлении дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ).

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
– имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
– с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
– работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ).

Дополнительные отпуска лицам, работающим в суровых климатических условиях, предусмотрены ст. 321 ТК РФ и Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". Этим же Законом (в ред. от 22.08.2004) установлен порядок финансового обеспечения гарантий и компенсаций, предоставляемых лицам, работающим в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в т. ч. и дополнительных отпусков.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные отпуска различаются:

– по своей продолжительности;
– правовому режиму – различные основания возникновения права на этот отпуск;
– порядку их предоставления и др.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предназначены:

а) для компенсации за условия труда (загазованность, запыленность, природно-климатические условия, отличающиеся от нормальных и т. п.) с целью реабилитации, восстановления биологических и химических процессов в организме человека, происходящих в процессе трудовой деятельности;

б) для стимулирования работников, привлечения на работу в учреждение или организацию (за выслугу лет, продолжительный стаж работы в учреждении или организации);

в) в других случаях, установленных законодательством, коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Например, постановлением Правительства РФ от 16.01.1995 № 47 дополнительный оплачиваемый отпуск до трех суток в качестве меры поощрения предоставляется некоторым работникам в соответствии с Дисциплинарным уставом военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности.

Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС” (в ред. от 18.07.2006) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней; лицам, работающим на территории зон, подвергшихся радиационному поражению вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется дополнительный отпуск от 7 до 21 календарного дня в зависимости от зоны и времени работы – без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу с вредными условиями труда.

Федеральным законом от 10.01.2002 № 2-ФЗ “О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию

вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне” дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней предоставляется гражданам РФ, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв бэр).

Федеральным законом от 22.08.1995 № 151-ФЗ “Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей” спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций в течение года получают дополнительный оплачиваемый отпуск – один день отпуска за 24 часа работы, но не более 15 суток.

Законом РФ от 26.06.1992 № 3132-1 “О статусе судей в Российской Федерации” судьям предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 5 до 15 рабочих дней – с учетом стажа работы по юридической профессии.

Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ч. 3 ст. 350 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588 введен дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск для врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

2. Часть 2 комментируемой статьи разрешает работодателям с учетом их производственных и финансовых возможностей самостоятельно устанавливать и другие дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено Кодексом и федеральными законами (например, для государственных гражданских служащих – Закон № 79-ФЗ).

Однако положения коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), являются недействительными (ст. 5, 8 ТК РФ) и не могут применяться (ч. 2 п. 58 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Порядок и условия предоставления отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с ч. 1 ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с Кодексом законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные акты и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 № 2014-1 “О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств”, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Таким образом, до принятия соответствующих нормативных правовых актов РФ, регламентирующих продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР № 298 и Президиума ВЦСПС № П-22 от 25.10.1974 (далее – Список).

2. Продолжительность дополнительного отпуска по различным профессиям и должностям установлена в упомянутом Списке дифференцированно от 6 до 36 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю.

3. Порядок применения указанного Списка регулируется Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР № 273 и Президиума ВЦСПС № П-20 от 21.11.1975 (далее – Инструкция).

4. Согласно Инструкции право на дополнительный отпуск имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, к какой отрасли народного хозяйства отнесены эти производства и цехи.

Например, работникам литейного производства предприятий машиностроения, легкой, пищевой и других отраслей промышленности дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с подразделом “Литейное производство” раздела “Металлообработка”.

Рабочим деревообрабатывающих цехов независимо от того, на предприятиях каких отраслей промышленности находятся эти цехи, дополнительный отпуск предоставляется по перечню производств, цехов и профессий, предусмотренных в разделе “Деревообрабатывающие производства”.

Дополнительный отпуск должен предоставляться только тем работникам, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах и цехах (п. 4 Инструкции).

5. Согласно п. 5 Инструкции в тех случаях, когда в Списке указаны разделы или подразделы, предусматривающие отдельные виды работ (как, например, “Малярные работы”, “Сварочные работы”, “Кузнечно-прессовые работы”), дополнительный отпуск должен предоставляться независимо от того, в каком производстве или цехе выполняются эти работы.

6. Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в разделе “Общие профессии всех отраслей народного хозяйства”, дополнительный отпуск предоставляется независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии или должности специально не предусмотрены в соответствующих разделах или подразделах Списка (п. 6 Инструкции).

Например, согласно п. 92 раздела “Общие профессии всех отраслей народного хозяйства” машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе, при загрузке вручную пользуется правом на дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней на предприятиях промышленности, строительства и транспорта.

Если же машинист (кочегар) котельной обслуживает жилые и административные дома и здания с центральным отоплением, то в соответствии с п. 1 подраздела “Жилищное хозяйство” раздела “Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения” он должен получать дополнительный отпуск продолжительностью шесть рабочих дней.

7. Бригадирам, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в Списке, дополнительный отпуск предоставляется той же продолжительности, что и рабочим соответствующих профессий (п. 7 Инструкции).

Например, в разделе “Общие профессии всех отраслей народного хозяйства” предусмотрен дополнительный отпуск продолжительностью шесть рабочих дней грузчику, постоянно занятому на погрузочно-разгрузочных работах с пылящими и другими токсическими грузами. Следовательно, бригадиру грузчиков дополнительный отпуск должен предоставляться той же продолжительности, что и грузчику, т. е. шесть рабочих дней.

8. Согласно п. 8 Инструкции дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Статья 124 ТК РФ также предусматривает, что работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска запрещается. Поэтому указанным работникам ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в обязательном порядке и не могут быть перенесены на следующий рабочий год даже по просьбе самих работников.

9. Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В пункте 8 Инструкции определено, что полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется работникам, если они в рабо-

чем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

10. Статьей 126 ТК РФ работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

Согласно п. 9 Инструкции замена дополнительного отпуска денежной компенсацией также не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.

11. Если работник в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

Работникам, постоянно занятым в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный основной отпуск предоставляется авансом.

12. В соответствии с п. 10 Инструкции при исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени при увольнении работника, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение рабочего года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

13. Согласно п. 11 Инструкции в тех случаях, когда работники в рабочем году работали в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе исходя из установленной Списком продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей.

14. В соответствии с п. 12 Инструкции в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях

не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

При указании в Списке “постоянно занятый” или “ постоянно работающий” в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

15. Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но которые выполняют в отдельные периоды времени работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Списке (п. 13 Инструкции).

Например, слесарю, имеющему права сварщика, в связи с производственной необходимостью поручается выполнение электросварочных работ в помещении. В этом случае слесарю должен предоставляться дополнительный отпуск из расчета 12 рабочих дней за год работы пропорционально отработанному времени в качестве электросварщика.

16. Согласно п. 14 Инструкции работникам сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пуско-наладочных и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов предприятия (механического, ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) за время их работы в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала этих производств, цехов и участков установлен по Списку дополнительный отпуск, также должен предоставляться этот отпуск в порядке, предусмотренном п. 8–12 Инструкции.

17. Дополнительные отпуска за работу в подземных условиях, разрезах, карьерах продолжительностью от 4 до 24 календарных дней и за работу с вредными условиями труда в размере до 14 календарных дней были установлены работникам угольной, сланцевой промышленности и в шахтном строительстве постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 02.07.1990 № 647 “Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства”.

18. В соответствии со ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ “О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)”, постановлением Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 “ О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей” (п. 4) работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда).

19. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

20. Согласно ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

21. В тех случаях, когда упомянутые выше дополнительные отпуска в связи с вредными или опасными для здоровья условиями труда установлены в рабочих днях, т. е. в расчете на шестидневную рабочую неделю, работодателем может быть использован следующий порядок исчисления общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

От даты начала отпуска отсчитывается определенное количество основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем – определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на шестидневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общий период

отпуска переводится в календарные дни. Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска.

Пример 1

Работник, имеющий право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными условиями труда в размере шести рабочих дней, уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск с понедельника 1 июля.

От даты начала его отпуска отсчитываются 28 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска. С понедельника 29 июля отсчитываются шесть рабочих дней дополнительного отпуска в расчете на шестидневную рабочую неделю. Последний день отпуска в приведенном примере приходится на субботу 3 августа. После этого исчисляется общее количество календарных оплачиваемых дней отпуска с 1 июля по 3 августа. В данном примере это количество составляет 34 календарных дня.

Пример 2

Работник имеет право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда в размере 12 рабочих дней. Он уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск со среды 5 июня.

Как и в предыдущем примере от даты начала его отпуска отсчитываются 28 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска. При этом нерабочий праздничный день 12 июня в число календарных оплачиваемых дней отпуска не включается. После этого, т. е. начиная с четверга 4 июля, отсчитываются 12 рабочих дней дополнительного отпуска в расчете на шестидневную рабочую неделю и таким образом определяется дата последнего дня отпуска. В данном случае это будет среда 17 июля. После этого общий период отпуска (с 5 июня по 17 июля) переводится в календарные дни. Общее количество календарных оплачиваемых дней отпуска за этот период составит 42 дня.

Пример 3

Работник, имеющий право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда в размере 18 рабочих дней, уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 августа. С 29 августа (т. е. после 28 календарных дней основного ежегодного отпуска) отсчитываются 18 рабочих дней дополнительного отпуска в расчете на шестидневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня его отпуска. Это будет среда 18 сентября. Общее количество календарных дней оплачиваемого отпуска за период с 1 августа по 18 сентября составит 49 дней.

Пример 4

Работник имеет право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда в размере 24 рабочих дней. Он уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск с понедельника 2 сентября. От даты начала отпуска отсчитываются 28 календарных дней ежегодного основного отпуска (со 2 по 29 сентября), затем 24 рабочих дня дополнительного отпуска в расчете на шестидневную рабочую неделю, после чего определяется дата последнего дня ежегодного отпуска. В данном примере это суббота 26 октября. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в указанном случае за период со 2 сентября по 26 октября составит 55 календарных дней.

Пример 5

Работник, имеющий право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда в размере 30 рабочих дней, уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск с 17 июня. От даты начала отпуска отсчитываются 28 календарных дней ежегодного основного отпуска (с 17 июня по 14 июля), а затем с понедельника 15 июля отсчитываются 30 рабочих дней дополнительного отпуска в расчете на шестидневную рабочую неделю, после чего определяется дата последнего дня ежегодного отпуска. В данном случае это будет суббота 17 августа. После этого общий период отпуска переводится в календарные дни. В данном примере количество календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска работника составит 62 дня.

Пример 6

Работник имеет право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда в размере 36 рабочих дней. Он уходит в отпуск с 5 августа. От даты начала отпуска отсчитываются 28 календарных дней ежегодного основного отпуска (с 5 августа по 1 сентября). После этого с понедельника 2 сентября отсчитываются 36 рабочих дней дополнительного отпуска в расчете на шестидневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня ежегодного отпуска. В этом случае это будет суббота 12 октября. Затем общий период отпуска (с 5 августа по 12 октября)

переводится в календарные дни. В этом случае продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у данного работника составит 69 календарных дней.

Пример 7

Работник с ненормированным рабочим днем имеет право на дополнительный отпуск за работу в этих условиях в размере трех календарных дней, а также на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда в размере 12 рабочих дней. Он уходит в отпуск с понедельника 1 июля.

От даты начала отпуска отсчитываются 28 календарных дней ежегодного основного отпуска (с 1 по 28 июля). После этого отсчитываются три календарных дня дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (с 29 по 31 июля), 12 рабочих дней дополнительного отпуска в расчете на шестидневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня ежегодного отпуска. В данном случае это будет 14 августа.

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи установлено, что отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

2. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает, что перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

Например, Федеральным законом от 18.06.2001 № 77-ФЗ “О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации” медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588 врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

Постановлением Правительства РФ от 31.12.1994 № 1440 “Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике” до создания в Чеченской Республике конституционных органов представительной и исполнительной власти работникам территориальных органов, а также работникам, командированным в Чеченскую Республику, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц работы.

Постановлением Правительства РФ от 10.12.1999 № 1376 “О продолжительности дополнительного отпуска сотрудников таможенных органов Российской Федерации, проходящих службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями” за особые условия государственной службы, в т. ч. в особых климатических зонах, дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям служащих.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финан-

сируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Этот отпуск не что иное, как компенсация за переработку рабочего времени (смены) или работу во внеурочное время в течение года (ст. 101 ТК РФ). Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка.

При этом Кодекс устанавливает лишь минимальную продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день – менее трех календарных дней. Максимальная продолжительность данного дополнительного отпуска Кодексом не регламентирована.

В соответствии со ст. 101 и 119 ТК РФ учреждения или организации вправе сами определить необходимо или нет вводить для тех или иных структурных подразделений или работников ненормированный рабочий день. Перечень должностей таких работников должен быть определен коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 ТК РФ). Здесь учитываются объем работы, степень напряженности труда, возможности выполнять трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и другие условия.

В предыдущей редакции ст. 119 ТК РФ во втором предложении ч. 1 было установлено, что, если полагающийся работнику дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день работодателем не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени должна с письменного согласия работника компенсироваться как сверхурочная работа, т. е. путем оплаты в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ).

Поскольку в первом предложении данной части было четко определено, что работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется, то второе предложение противоречило первому и поэтому было вычеркнуто в новой редакции статьи. Кроме того, т. к. при работе в режиме ненормированного рабочего времени учет работы сверх нормального

рабочего времени сложен, определение величины переработки и расчет оплаты сверхурочных связаны со значительными трудностями. При отсутствии необходимых учетных данных размер переработки устанавливается по соглашению сторон.

2. В части 2 комментируемой статьи определены органы, которые полномочны издавать правила о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, бюджета субъекта РФ или местного бюджета. Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884.

В соответствии с Правилами ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (п. 1 Правил).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации. В этот перечень включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности (п. 2 Правил).

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (п. 3 Правил).

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае, если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная

работа (п. 4 Правил). Работодатель в этом случае должен вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

КОММЕНТАРИЙ

1. С 1 февраля 2002 г. продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях, за исключением работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, которым установлен особый порядок предоставления отпусков из расчета два рабочих дня за месяц работы.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При этом нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

2. В соответствии с ранее действовавшей редакцией статьи нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включались и не оплачивались.

Редакция статьи изменена в связи с тем, что на основании ст. 112 ТК РФ работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Новая редакция подчеркивает, что нерабочие праздничные дни не включаются в число календарных дней оплачиваемого отпуска.

3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, продолжительность которых установлена в рабочих днях, до установления минимальной их продолжительности в календарных днях в порядке, определенном Правительством РФ, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в следующем порядке:

– от начала отпуска отсчитывается количество дней отпуска в календарных днях (28), т. е. без учета праздничных дней, затем – количество дней отпуска в рабочих днях, т. е. без учета воскресных и праздничных дней, и определяется дата последнего дня отпуска;
– затем в этом периоде отпуска подсчитывается количество календарных дней, которое и указывается в приказе о предоставлении отпуска.

Если окончание отпуска наступает перед выходными днями по графику, работник должен выйти на работу в первый рабочий день по графику. Дополнительные выходные дни при этом не подлежат отработке в дальнейшем (разъяснение Госкомтруда СССР № 4 и Президиума ВЦСПС № П-10 от 08.04.1967 “О некоторых вопросах, связанных с переводом рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями”).

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья определяет порядок исчисления стажа для ежегодных основных отпусков и дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В части 1 статьи, изложенной в новой редакции, перечисляются периоды времени, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

– время фактической работы;
– время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в т. ч. время ежегодного оплачиваемого отпуска.

В частности, к таким периодам относятся: время участия в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ), время нахождения в командировке (ст. 167 ТК РФ), время учебных отпусков (ст. 173–176 ТК РФ), периоды выполнения работниками государственных и общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ), время прохождения медицинских обследований и медицинских осмотров (ст. 185, 212, 219 ТК РФ); дни сдачи крови и ее компонентов и дни отдыха в связи с этим (ст. 186 ТК РФ); периоды повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ); время приостановки работы из-за нарушения норм охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ); время предоставляемых дополнительных перерывов для отдыха и питания работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ); время участия в разрешении коллективного трудового спора членам примирительной комиссии и трудовым арбитрам (ст. 405 ТК РФ).

Новая редакция статьи относит к этим периодам также нерабочие праздничные дни, выходные и другие предоставляемые работнику

дни отдыха. При этом уточняется, что речь идет о периодах, когда за работником сохранялся средний заработок в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
– период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
– весь период работы работника в организации независимо от того, какой продолжительности ему установлено рабочее время: сокращенное, полное или неполное.

2. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

По этому основанию ВС РФ решением от 15.04.2004 № ГКПИ2004-481 признал недействующими некоторые положения Инструкции (утверждена постановлением Госкомтруда СССР № 273 и Президиума ВЦСПС № П-20 от 21.11.1975) о применении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР № 298 и Президиума ВЦСПС № П-22 от 25.10.1974, с момента вступления в действие ТК РФ, т. е. с 1 февраля 2002 г., в частности, абз. 3 п. 8 Инструкции, в соответствии с которым в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включался период временной нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, время выполнения государственных и общественных обязанностей.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляю-

щий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (п. 10 Инструкции).

3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в т. ч. вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами);
– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

4. Статья в новой редакции (абз. 3 ч. 2) изменяет порядок учета в стаже отпусков без сохранения заработной платы.

Ранее время предоставлявшихся по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до семи календарных дней включалось в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, т. е. в стаже учитывались все отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до семи календарных дней независимо от количества таких отпусков в рабочем году и суммирование их не производилось.

С вступлением Кодекса в силу в новой редакции отпуска без сохранения заработной платы будут учитываться в стаже только в том случае, если их общая продолжительность не превысит 14 календарных дней в течение соответствующего рабочего года.

Из содержания статьи можно сделать вывод, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время отпусков без сохранения заработной платы, которые работодатель обязан предоставить работнику в соответствии с законодательством, следует включать полностью.

Например, поскольку работающим инвалидам работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в пределах данной продолжительности включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Таково требование комментируемой статьи.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Рабочий год работника исчисляется со дня заключения трудового договора с работодателем.

Если, к примеру, работник принят на работу 7 апреля 2006 г., первый рабочий год, за который ему полагается ежегодный отпуск, – с 7 апреля 2006 г. по 6 апреля 2007 г. И уже с 7 октября 2006 г. он имеет право на этот отпуск, причем полной продолжительности, если только работник сам не попросит о предоставлении одной из частей

отпуска на основании соглашения между работником и работодателем о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
– работникам в возрасте до восемнадцати лет;
– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

До истечения шести месяцев отпуск предоставляется также:

– работникам, высвобожденным с прежнего места работы в связи с ликвидацией организации или сокращением численности (штата), при наличии непрерывного трудового стажа – постановление Совмина РСФСР от 18.01.1988 № 16 “Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении гарантий для трудящихся”;
– гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, – Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобылькой АЭС”;
– совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ). Согласно данной статье лицам, не отработавшим на работе по совместительству шести месяцев, отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;
– по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации, при одном условии: он не может начаться раньше, чем рабочий год, за который предоставляется отпуск.

3. Кодекс не предусматривает каких-либо особенностей порядка предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок менее одного года.

Иначе говоря, если работник заключил срочный трудовой договор, например, на семь месяцев, через шесть месяцев работы у него возникает право на отпуск, которое он реализует путем подачи заявления о предоставлении отпуска, и в данном случае отпуск предоставляется ему авансом.

В соответствии со ст. 137 ТК РФ для погашения задолженности работодателю могут производиться удержания из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

В то же время может так оказаться, что работодатель, имея право на удержание, фактически при расчете не смог произвести его вовсе или частично (например, вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете). В этом случае в соответствии с Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утв. постановлением Народного Комиссариата труда СССР от 30.04.1930 № 169 (п. 2), которые на основании ст. 423 ТК РФ применяются в части, не противоречащей ТК РФ, дальнейшее взыскание (через суд) не производится.

Имея в виду, что в подобных ситуациях работник в течение срока трудового договора не заработает право на полный отпуск, норму ст. 122 ТК РФ следует применять в аналогичных ситуациях с учетом других норм, в частности ст. 125 ТК РФ о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части на основании соглашения между работником и работодателем. На основании такого соглашения отпуск может быть предоставлен не полностью, а частично.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи определено, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов организации. Например, график отпусков на 2007 г. должен быть утвержден не позднее 18 декабря 2006 г.

2. Часть 2 комментируемой статьи говорит о том, что график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Он, как правило, предусматривает предоставление отпуска работникам в течение всего года с тем, чтобы не нарушался нормальный производственный процесс. На практике иногда применяется вариант коллективного отпуска, когда в отпуск уходят одновременно все или большинство работников.

В графике отпусков можно указать, что работник, например, пойдет в отпуск в августе месяце. Поскольку август – это период с 1-го по 31-е число включительно, работник может написать заявление о предоставлении ему отпуска с 31 августа и будет прав. В связи с этим правомерно в графике указать конкретные даты, например с 3 августа, чтобы не было негативных последствий с уходом в отпуск других работников структурного подразделения.

3. В части 3 комментируемой статьи определено, что о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Работник обязан использовать отпуск в указанное в графике время, а работодатель – своевременно (не позднее чем за две недели до начала отпуска) известить работника о времени начала отпуска и не позднее чем за три дня до его начала произвести оплату (ст. 136 ТК РФ). В данной части появилось уточнение, что извещать работника о времени начала отпуска следует под роспись. В каком порядке – определяет само учреждение или организация.

Самовольный уход работника в отпуск (как основной, так и дополнительный) рассматривается как прогул, дающий основание для его увольнения (подп. “д” п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

При составлении графиков отпусков работодатель должен по возможности учитывать пожелания работников, однако при этом предоставляемые отпуска не должны нарушать нормального хода работы организации.

Графики должны составляться с учетом того, что отпуск, перенесенный с согласия работника с предыдущего рабочего года, должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 122 Кодекса).

4. В части 4 комментируемой статьи установлено, что отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

При составлении графика отпусков учитывается право работников отдельных категорий на использование отпуска в определенное время. Несовершеннолетним работникам отпуск должен предоставляться в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Женщине по ее желанию ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ). Определенные льготы в отношении использования отпуска имеют супруги военнослужащих. Они вправе требовать предоставления отпуска одновременно с очередным отпуском военнослужащих. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях право на внеочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска имеют в определенных случаях работающие родители (опекун, попечитель) несовершеннолетних: по просьбе одного из них работодатель обязан предоставить очередной отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности; при наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

Право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время имеют участники Великой Отечественной войны, ветераны

боевых действий, инвалиды войны, лица, награжденные знаком “Жителю блокадного Ленинграда”, лица, работавшие в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны или на строительстве оборонительных сооружений (ст. 14–19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ “О ветеранах”). Такая же льгота распространяется на граждан, получивших или перенесших лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидов вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, участников ликвидации последствий указанной катастрофы в зоне отчуждения (ст. 14, 15 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС”), граждан, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне.

Если работодатель не соблюдает требования законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи установлено, когда ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. К таким случаям отнесены:

– временная нетрудоспособность работника;
– исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
– другие случаи, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При продлении отпуска сумма заработной платы, выплаченной работнику за время отпуска, не изменяется, а оплата за дни временной нетрудоспособности, исполнения государственных обязанностей производится в соответствии с законодательством: за период временной нетрудоспособности выплачивается пособие – ст. 183 ТК РФ ; за время выполнения государственных обязанностей государственный орган, который привлек работника к исполнению государственных обязанностей, выплачивает ему компенсацию в размере, определенном законодательством, – ст. 170 ТК РФ.

Отпуск будет продлен автоматически, если временная нетрудоспособность наступила у работника в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, на соответствующее число календарных дней или, по согласованию с работодателем, может быть перенесен на другой

срок. О продлении отпуска, а также о причинах задержки выхода его из отпуска работник обязан своевременно известить работодателя.

Отпуск продлевается только в случае временной нетрудоспособности самого работника. Если работник в период ежегодного оплачиваемого отпуска ухаживал за заболевшим ребенком или иным членом семьи, то его отпуск не продлевается.

В том случае, если работник заболел до начала отпуска, то по согласованию с работодателем его отпуск переносится на другой срок.

По соглашению с работодателем работник может выйти на работу и в день окончания отпуска по графику, при этом оставшаяся часть отпуска должна быть перенесена на другой срок.

2. Согласно ч. 2 данной статьи, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Перенос отпуска означает, что будет установлено другое время отпуска, отличное от того, которое предусмотрено графиком отпусков.

Перенос отпуска может осуществляться:

– на другой срок – в течение текущего рабочего года;
– следующий рабочий год.

Нарушение работодателем срока оплаты отпуска (оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала – ст. 136 ТК РФ) либо предупреждение работника о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала является по новой редакции ТК РФ не только основанием для перенесения отпуска на другой срок (который должен быть согласован между работником и работодателем), но и обязательным действием для работодателя, который по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, также согласованный с работником.

Если обстоятельства, предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи, наступили не в период отпуска, а непосредственно перед уходом работника в отпуск по графику, отпуск также должен быть перенесен на другой срок в течение текущего рабочего года.

С учетом сложившейся практики перенос отпуска на другой срок возможен и в том случае, если время ежегодного отпуска по графику совпадает с учебным отпуском.

3. Согласно ч. 3 комментируемой статьи в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году

может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации или индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В этой части не раскрыто понятие исключительных случаев, позволяющих работодателю с согласия работника перенести отпуск на следующий рабочий год, а лишь есть общий критерий, которым должен руководствоваться работодатель: предоставление работнику отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Согласовывая с работником перенесение отпуска, работодатель не может ограничиваться этим общим критерием, а должен указать конкретные исключительные обстоятельства, могущие привести к нарушению нормальной работы организации.

4. Часть 4 комментируемой статьи говорит о том, что запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

Работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачиваемый отпуск в любом случае должен предоставляться ежегодно. В отношении всех иных работников действует правило о запрещении непредоставления отпуска в течение двух лет подряд.

Особый порядок предусмотрен для работников, занятых в суровых климатических условиях. Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Поскольку суммарная продолжительность соединенных отпусков может быть более шести месяцев, неиспользованная часть отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год (ст. 322 ТК РФ).

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статьей предусмотрена возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части по просьбе работника и при соглашении работника с работодателем при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Законодатель не установил количество частей, на которые можно разделить ежегодный отпуск и продолжительность каждой части отпуска, поэтому порядок разделения ежегодного отпуска на части определяется соглашением сторон трудового договора с учетом вышеуказанных норм.

При решении этого вопроса следует учитывать требования международных норм о труде, в частности, Конвенции МОТ № 52 “О ежегодных оплачиваемых отпусках” (1936 г.), ратифицированной нашим государством.

В рекомендациях к данной Конвенции предлагается избегать того, чтобы разбивка отпусков на части шла вразрез с целью отпуска, который предназначен для того, чтобы трудящийся мог восстановить свои физические и душевные силы, израсходованные в течение года. Разбивку отпуска на части рекомендуется ограничивать разделением его не более чем на две части.

2. Разделение очередного отпуска на части предусматривают и другие нормативные акты. Например, Законом № 79-ФЗ (ст. 46) определено, что ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению гражданского служащего может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с представителем

нанимателя гражданскому служащему может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

Особые правила разделения отпуска на части установлены для работников угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства. Им в соответствии с постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 02.07.1990 № 647 по их желанию ежегодный отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее двух недель.

По просьбе прокуроров и следователей, научных и педагогических работников системы прокуратуры РФ допускается с согласия работодателя разделение отпуска только на две части (Закон РФ от 17.01.1992 № 2202-1 “О прокуратуре Российской Федерации”).

3. При разделении отпуска на части логично исходить из того, что, поскольку продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях, т. е. в расчете на календарную неделю, любая часть отпуска при его разделении не должна быть менее семи календарных дней.

Однако, учитывая, что данный вопрос решается по соглашению сторон, работодатель зачастую позволяет делить отпуск на части продолжительностью от одного до пяти календарных дней, которые работник просит предоставить с понедельника по пятницу, т. к. в этом случае работодатель экономит заработную плату. Работник получает дополнительные дни отдыха, поскольку вместо 14 календарных дней, в которые входят субботы и воскресенья, отдыхает 14 рабочих дней по пятидневке плюс выходные.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья изложена в новой редакции, которая приведена в соответствие с названием статьи, и подчеркивает, что денежной компенсацией могут быть заменены только часть каждого ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

В ранее действовавшей редакции статьи говорилось о возможности замены отпуска денежной компенсацией (а не ежегодного отпуска), в связи с чем на практике эта норма трактовалась двояко:

– выплата денежной компенсации возможна за все дни неиспользованных отпусков, т. е. при соединении нескольких отпусков, в т. ч. и за прошлые рабочие годы, компенсация выплачивается за все количество дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
– замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Иначе говоря, в случае удовлетворения просьбы работника в принципе выплата денежной компенсации была возможна как за часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней, так и за все дни неиспользованных отпусков за предыдущие годы.

Следует подчеркнуть, что замена отпуска денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому работодатель может отказать работнику в его просьбе, например, в связи с недостатком финансовых средств или необходимостью использования отпуска в натуре в целях восстановления работника.

Расчет суммы указанной компенсации производится исходя из суммы заработной платы за три календарных месяца перед месяцем начисления компенсации.

2. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

КОММЕНТАРИЙ

1. По правилам, действовавшим до вступления Кодекса в силу в 2002 г., компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивалась в том случае, если работодатель не возражал о произведении этих выплат. В спорных случаях вопрос рассматривался в суде.

С февраля 2002 г. при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При споре о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить в день увольнения неоспариваемую сумму (ст. 140 ТК РФ).

При рассмотрении вопроса в суде суд может удовлетворить денежные требования работника в полном объеме, если признает их обоснованными (ст. 395 ТК РФ).

2. Согласно п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. Народным Комиссариатом труда СССР от 30.04.1930 № 169 (далее – Правила), которые в соответствии со ст. 423 ТК РФ применяются в части, не противоречащей ТК РФ, при увольнении работника, проработавшего в организации 11 месяцев, ему выплачивается полная компенсация за неиспользованный отпуск, а менее 11 месяцев, – пропорциональная компенсация. Законность этой нормы подтверждена определением Кассационной коллегии ВС РФ от 15.02.2005 № КАС05-14.

Денежная компенсация за отпуск работнику, отработавшему перед увольнением не полностью рабочий год, за который полагается отпуск, выплачивается пропорционально отработанным месяцам в рабочем году, например, при продолжительности отпуска 30 календарных дней – за 2,5 дня (30 : 12) за каждый месяц работы. При исчислении срока работы, дающего право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил).

Таким образом, количество месяцев рабочего года, за которое выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, всегда будет целым числом.

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Поэтому, если в организации принимается решение об округлении, например, до целых дней, это надо делать не по правилам арифметики, а в пользу работника.

При выплате компенсации за неиспользованные отпуска за прошлые рабочие годы, продолжительность которых исчислялась в рабочих днях по календарю шестидневной рабочей недели, можно поступить следующим образом: рабочие дни отпуска по шестидневке переводятся в календарные – количество календарных дней, приходящихся на один рабочий день по календарю шестидневной рабочей недели, умножаем на количество дней отпуска по шестидневной рабочей неделе. Например, если продолжительность отпуска составляла 24 рабочих дня, компенсацию следует заплатить за 28 календарных дней неиспользованного отпуска (7 : 6 × 24 = 28).

При этом средний дневной заработок для выплаты компенсации исчисляется за последние три календарных месяца в общеустановленном порядке.

3. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Комментируемая статья не предусматривает предоставления отпуска перед увольнением пропорционально отработанному времени в рабочем году, за который предоставляется отпуск.

Поэтому, если, например, работник проработал в организации один год и два месяца и право на ежегодный отпуск не использовал,

ему при увольнении может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, а за два месяца выплачивается компенсация за неиспользованные дни отпуска.

4. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Комментируемая статья устанавливает особый порядок расторжения трудовых отношений при предоставлении неиспользованного отпуска с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

В случае заболевания работника в период отпуска ему должно быть выдано пособие по нетрудоспособности, т. к. трудовые отношения на момент заболевания юридически не расторгнуты.

Однако в данном случае неиспользованный отпуск не продлевается и дата окончания трудовых отношений не изменяется.

5. Компенсация за неиспользованный отпуск должна быть выплачена работнику в день увольнения одновременно с другими причитающимися суммами. В случае если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете (с. 140 ТК РФ).

При нарушении срока выплаты компенсации за неиспользованный отпуск работодатель обязан произвести выплаты с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты.

6. В соответствии со ст. 137 ТК РФ для погашения задолженности работодателю могут производиться удержания из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. Количество месяцев рабочего года и количество дней неотработанного отпуска подсчитываются в этих целях как при расчете компенсации за отпуск. При расчетах следует

исходить из среднего дневного заработка, который был подсчитан при предоставлении отпуска авансом.

При этом следует иметь в виду, что если наниматель, имея право на удержание, фактически при расчете не смог произвести его вовсе или частично (например, вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете), то дальнейшее взыскание (через суд) не производится (п. 2 Правил).

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

1) пунктом 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

2) пунктами 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81 – увольнение по инициативе работодателя:

– ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
– сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
– смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Таким образом, удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска производится во всех случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, в то время как в период действия КЗоТ РФ удержание не производилось, если причинами увольнения являлись:

– перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность (п. 5 ст. 29 КЗоТ РФ);
– отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 6 ст. 29 КЗоТ РФ);
– направление на учебу;
– уход на пенсию.

7. Также новая редакция ст. 137 ТК РФ предоставляет право работодателям производить удержания из заработной платы за неотработанные дни отпуска при увольнении по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, указанным в п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ в предыдущей редакции.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Вопрос о предоставлении работнику по его заявлению отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам и о его продолжительности решается по соглашению между работником и работодателем. Иными словами, по общему правилу работодатель не обязан предоставлять работнику такой отпуск, если это не предусмотрено коллективным договором, иным локальным актом организации.

2. Отдельным категориям лиц предоставление по их заявлениям отпусков без сохранения заработной платы в соответствии с данной статьей является обязанностью работодателя. К ним относятся:

а) участники Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

в) родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболе-

вания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

г) работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году;

д) работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

е) работники в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором, в частности:

– матери, отцы, бабушки, дедушки и другие родственники или опекуны, осуществляющие уход за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
– работники, допущенные к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, – 15 календарных дней; работники – слушатели подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней; работники, обучающиеся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающие учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году (ст. 173 ТК РФ);
– работники, допущенные к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, – 10 календарных дней; работники, обучающиеся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающие учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц (ст. 174 ТК РФ);
– Герои Советского Союза, герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы – до трех недель в году в удобное для них время (Закон РФ от 15.01.1993 № 4301-1 “О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы”);
– совместители, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

– лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – количество дней, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (ст. 322 ТК РФ).

3. Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней:

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
– работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
– одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14лет;
– отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (см. ст. 263 ТК РФ).

4. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом. Работник, получивший такой отпуск, может в любое время прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава 20. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 129. Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных

условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

КОММЕНТАРИЙ

Определение “заработная плата”, сформулированное в комментируемой статье, основано на положениях Конвенции МОТ № 95 “Об охране заработной платы” (1949 г.). Термин “заработная плата” означает всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу договора о найме предприниматель уплачивает работнику за труд, который выполнен или должен быть выполнен. Из указанного определения следует, что юридическое содержание понятия “заработная плата” включает следующие признаки:

– вознаграждение за труд, который выполнен или должен быть выполнен;
– условие его выплаты, которое устанавливается соглашением сторон или национальным законодательством;
– обязательство работодателя выплатить заработную плату и право работника на ее получение возникают на основании заключения соглашения (договора) о найме.

В отличие от предыдущей редакции, в статье дается более подробное определение заработной платы, в состав которой входят выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также премии и иные поощрительные выплаты, носящие, как правило, единовременный характер.

В части 2 дается правовое определение минимальной заработной платы как гарантируемого федеральным законом размера месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Данная часть статьи дополнена абзацем, разъясняющим, что в величину МРОТ не включаются выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Статья также раскрывает определение одного из элементов тарифной системы. В новой редакции дается более конкретное определение тарифной ставки как фиксированного размера оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заключительная часть статьи впервые в качестве государственной гарантии вводит “базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы”, представляющий собой базовый уровень оплаты труда работника государственного или муниципального учреждения.

Из смысла данной нормы следует, что базовые оклады устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится тот или иной работник, осуществляющий профессиональную деятельность в названных учреждениях бюджетного сектора.

Следовательно, базовый оклад является для каждого рабочего или служащего минимальным гарантированным уровнем оплаты труда без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных социальных выплат.

В статье 144 ТК РФ содержится более полное определение понятия “базовый оклад”.

С 1 января 2005 г. в соответствии с Законом № 122-ФЗ органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления предоставлено право самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работников подведомственных государственных и муниципальных учреждений.

Таким образом, устанавливая собственные системы оплаты труда, региональные и муниципальные власти могут предусматривать размер оплаты в зависимости от сложившейся ситуации на рынке труда, что негативно повлияет на специалистов бюджетного сектора, не востребованных в силу отсутствия спроса на ту или иную услугу, предоставляемую государственными или муниципальными учреждениями.

Норма, закрепленная в комментируемой статье, позволяет сохранить гарантированный уровень оплаты труда работника, обладающего профессиональными навыками и квалификацией, на всей территории РФ независимо от его востребованности, что в какой-то степени позволит снизить отток квалифицированных кадров в другие регионы и поможет привлечь в бюджетные учреждения молодых специалистов, осваивающих профессии, не пользующиеся популярностью в России, но востребованные за рубежом.

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

абзац утратил силу. – Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

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

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

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

сроки и очередность выплаты заработной платы.

КОММЕНТАРИЙ

Реализация установленного ст. 37 Конституции РФ права на вознаграждение за труд в условиях рыночной экономики осуществляется путем ведения сторонами трудовых отношений переговорного процесса, позволяющего субъектам рыночных отношений самостоятельно определять условия оплаты труда по взаимному соглашению.

В этих условиях государственные гарантии по оплате труда являются необходимой мерой.

В качестве мер государственной защиты работника от негативных явлений в сфере заработной платы данная статья устанавливает обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателем и его неплатежеспособности, ограничение оплаты труда в натуральной форме и ограничение перечня оснований и размеров удержания из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеры налогообложения доходов от заработной платы.

Кроме того, статья в качестве государственной гарантии предусматривает ответственность работодателя за нарушение положений, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, государственный надзор и контроль за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы и реализацией вышеперечисленных государственных гарантий по оплате труда, а также сроки и очередность выплаты заработной платы работодателем.

Государство заинтересовано в том, чтобы уровень оплаты труда стремился к размеру, который бы обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы.

Кроме того, низкий уровень заработной платы, устанавливаемый отдельными работодателями, может привести к тому, что работники будут вынуждены обращаться за социальной помощью.

Низкий уровень оплаты труда также не может обеспечить формирование страховой части пенсии по старости.

В то же время размер этих гарантий должен обеспечивать осуществление работодателями своей деятельности. Слишком высокий уровень обязательств по оплате труда может негативно повлиять на рентабельность и конкурентоспособность производителей.

Таким образом, государственные гарантии в системе оплаты труда имеют серьезное социально-экономическое значение.

Статья 131. Формы оплаты труда

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской

Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

КОММЕНТАРИЙ

1. Выплата заработной платы, как правило, осуществляется в денежной форме, при этом допускаются и иные формы ее выплаты.

2. Выплата заработной платы в валюте Российской Федерации (в рублях) является единственной денежной формой оплаты труда работника, осуществляемой как путем наличного расчета, так и путем перевода денежных средств на счет работника.

При установлении в трудовом или коллективном договоре размеров заработной платы в расчетных единицах или валюте иных стран необходимо предусмотреть механизм пересчета заработка работника в валюту Российской Федерации.

Механизм может содержать как прямое установление соотношения между расчетными единицами (валютой иных стран) и валютой Российской Федерации (расчетную единицу принять равной десяти рублям Российской Федерации), так и увязку с котировкой валюты на финансовых рынках (пересчет размера заработной платы в рубли Российской Федерации осуществляется по курсу Банка России на определенное число месяца).

Повышение на финансовых рынках котировки валюты, в которой установлен размер заработной платы работника, по отношению к валюте Российской Федерации, автоматически увеличивает размер выплаты в рублях Российской Федерации.

Укрепление валюты Российской Федерации по отношению к валюте, в которой установлен размер заработной платы, не может служить основанием для снижения размера выплаты заработной платы в рублях Российской Федерации и должно быть предусмотрено механизмом пересчета.

3. Часть заработной платы может быть выплачена работнику в иных формах, т. е. путем осуществления натуральной оплаты (предоставления товаров или оказания услуг на соответствующую сумму).

Помимо норм ст. 131 Кодекса при выплате заработной платы в неденежной форме следует руководствоваться действующей на территории Российской Федерации Конвенцией МОТ № 95 “Об охране заработной платы” (1949 г.).

Кроме того, следует учитывать разъяснения Пленума ВС РФ, данные в п. 4 постановления от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”.

4. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Следовательно, учитывая уплату работником подоходного налога с физических лиц в размере 13%, доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, должна составить не менее 67 процентов от начисленной заработной платы.

5. Для осуществления выплаты части заработной платы в натуральной форме в обязательном порядке должны быть выполнены следующие условия:

а) возможность выплаты части заработной платы работника в неденежной форме предусмотрена трудовым договором или коллективным договором;

б) наличие добровольного волеизъявления работника подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме.

В заявлении работника указываются: форма оплаты, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, согласие со стоимостью предоставляемого ему товара или оказываемой услуги, а также определен срок, в течение которого выплата части заработка будет осуществляться путем натуральной оплаты. При этом работник может выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты.

Кроме того, выплата заработной платы в натуральной форме должна являться обычной или желательной в данной экономической деятельности или профессии (например, такие выплаты являются обычными в сельскохозяйственном секторе экономики).

6. При выплате заработной платы в натуральной форме необходимо определить объем и стоимость товаров (услуг), передаваемых работни-

ку в качестве оплаты труда. При этом должны быть соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, которая не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

7. Не допускаются формы выплат, которые равнозначны несвоевременной оплате труда работника – выплаты в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок.

Не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

В частности, для осуществления выплаты не допускается использование товара, разрешенного к продаже на территории Российской Федерации, но для реализации которого работнику потребуется наличие лицензии или иных разрешительных документов.

Статья 132. Оплата по труду

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

КОММЕНТАРИЙ

Действующее трудовое законодательство позволяет сторонам трудового отношения самостоятельно определять размер оплаты труда, без какого-либо ограничения в максимальном размере.

Вместе с тем ч. 1 комментируемой статьи в качестве критерия определения размера оплаты по труду устанавливает количество затраченного труда работником, его качество, определяемое квалификацией и сложностью выполняемой им работы.

Несмотря на то что содержание ч. 2 комментируемой статьи не раскрывает полностью все признаки дискриминации, ограничения, приведенные в ней, проистекают из положений Конвенции МОТ № 111 “О дискриминации в области труда и занятий” и подразумевают недопустимость установления заработной платы и других условий труда исходя из предпочтений к расовой или национальной принадлежности, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, социального сословия, преследующие цель нарушить равенство возможностей в реализации способностей к труду.

При применении данной статьи следует исходить из положений ст. 37 Конституции РФ, устанавливающей право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.

Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 133. Установление минимальной заработной платы

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов;

другими работодателями – за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

КОММЕНТАРИЙ

Статья определяет порядок установления минимальной заработной платы, конкретизируя положения ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей каждому работнику оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера.

Обеспечение гарантированного федеральным законом МРОТ является обязательством для всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Установленный федеральным законом МРОТ обеспечивается работодателями за счет средств соответствующих бюджетов:

– в организациях, финансируемых из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета;
– в организациях, финансируемых из средств бюджетов субъектов РФ, – за счет средств бюджетов субъектов РФ;
– в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов;
– другими работодателями – за счет собственных средств.

Частью 1 статьи установлен критерий определения МРОТ, согласно которому он не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

Вместе с тем в связи с ростом потребительских цен и стоимостью жизни одновременное введение МРОТ на всей территории РФ не представляется возможным. Порядок и сроки его введения в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения устанавливаются специальным федеральным законом (см. ст. 421 ТК РФ).

Следует отметить, что основой для установления МРОТ является величина прожиточного минимума, т. е. стоимостной оценки потребительской корзины, представляющей собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека.

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам в целом по России и в ее субъектах определяется ежеквартально на основании данных Росстата об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги по платежам и сборам.

Часть 3 статьи предусматривает, что работник, отработавший за этот период норму рабочего времени и выполнивший нормы труда, имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера.

Таким образом, если работник выполняет трудовые обязанности в режиме неполного рабочего времени или отработал не весь фонд рабочего времени, оплата ему будет производиться пропорционально отработанному времени.

Согласно ч. 4 статьи размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам не могут быть ниже МРОТ.

Решением ВС Республики Дагестан признаны недействующими п. 2 и 8 постановления Правительства Республики Дагестан

от 25.01.2005 № 7 “Об оплате труда работников государственных учреждений” со дня его принятия. В ходе судебного разбирательства выяснились следующие факты.

1. В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и ее субъектов. По предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними нормативные правовые акты субъектов РФ, в случае противоречия между ними действует федеральный закон.

2. Согласно ст. 133 ТК РФ МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

3. Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ “О минимальном размере оплаты труда” с 1 января 2005 г. МРОТ установлен в размере 720 руб. в месяц; с 1 сентября 2005 г. – в размере 800 руб. в месяц. Оспариваемым постановлением Республики Дагестан указанные нормы федеральных законов нарушены.

В пункте 8 постановления содержалась рекомендация администрациям городов и районов определить с 1 января 2005 г. для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет бюджетов муниципальных образований, условия и порядок оплаты в соответствии с данным постановлением.

Согласно рекомендации постановления тарифная ставка (оклад) с 1 января 2005 г. увеличена на 60 руб., что соответствовало установленному федеральным законом МРОТ (720 руб.). При этом тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки в размере 660 руб. применялась исключительно для определения последующих разрядов (например, ставка второго разряда составляла 733 руб. – 660 руб. × 1,11). Постановлением Правительства Республики Дагестан от 31.08.2005 № 142 “О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан” с 1 сентября 2005 г. тарифная ставка (оклад) первого разряда ЕТС установлена в размере 800 руб.

Вместе с тем федеральным законодательством размер тарифной ставки (оклада) первого разряда ЕТС устанавливается независимо от каких-либо доплат и надбавок. Таким образом, ВС Республики Дагестан установил, что на основании рекомендаций оспариваемого постановления с 1 января 2005 г. устанавливалась тарифная ставка (оклад) первого разряда ЕТС работникам муниципальных учреждений в размере 660 руб., а с 1 апреля 2005 г. – в размере 720 руб. Уста-

новление тарифной ставки (оклада) первого разряда ЕТС в размере менее МРОТ ущемляет трудовые права работников, получающих оплату труда по второму и последующим разрядам ЕТС, поскольку соответствующий тарифный коэффициент применяется к размеру тарифной ставки (окладу) по первому разряду ЕТС.

Определение тарифной ставки относится к системе оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, оплачиваемых по Единой тарифной сетке, которая является обязательной для применения в указанных учреждениях.

Данная норма предусматривает, что ставка первого разряда ЕТС не может быть установлена ниже МРОТ.

Наличие различных тарифных сеток не может отменить указанную норму, поскольку смысл комментируемой части указывает на то, что при любых моделях тарифной системы тарифная ставка первого разряда ЕТС в них не может быть ниже МРОТ.

Следует отметить, что с 1 января 2005 г. в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления предоставлено право самостоятельно определять размеры и условия оплаты труда работников подведомственных государственных и муниципальных учреждений.

Как показал мониторинг региональных и муниципальных систем оплаты труда, проводимый Минздравсоцразвития России в рамках мероприятий, направленных на реализацию названного выше Закона, введенные с 1 января 2005 г. органами государственной власти субъектов РФ и органами муниципальных образований системы оплаты труда аналогичны Единой тарифной сетке.

Часть 4 статьи предусматривает недопустимость установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников ниже уровня минимальной заработной платы.

Определение базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников содержится в ст. 129 ТК РФ.

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из

соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, являются частью системы основных государственных гарантий по оплате труда работников, предусмотренной ст. 130 ТК РФ.

Комментируемой статьей определено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2. В соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов “О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” и “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”» с 1 января 2005 г. проведено разграничение полномочий по оплате труда работников бюджетных организаций между федеральным уровнем, субъектами РФ и органами местного самоуправления.

Таким образом, в настоящее время проведение индексации заработной платы работников федеральных государственных организаций отнесено к компетенции Правительства РФ, региональных государственных организаций – органов государственной власти соответствующего субъекта РФ, муниципальных учреждений – органов местного самоуправления.

3. Как правило, индексация заработной платы заменяется иными методами государственного регулирования, в основном пересмотром уровня оплаты труда.

Так, с 1 мая 2006 г. уровень оплаты труда работников федеральных государственных учреждений был повышен путем установления размера тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных

учреждений в размере 1100 рублей и утверждением ее межразрядных тарифных коэффициентов (постановление Правительства РФ от 29.04.2005 № 256 “О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений”).

4. В организациях внебюджетного сектора экономики механизм индексации не является предметом регулирования государственных (муниципальных) нормативных правовых актов и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Исключением является повышение федеральным законом МРОТ. В этом случае должна быть повышена оплата труда работников организаций всех форм собственности, чьи тарифные ставки (оклады) окажутся ниже МРОТ.

Статья 135. Установление заработной платы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья получила новую редакцию. Она объединила в себе предыдущую редакцию ТК РФ, ст. 144 действовавшего ранее Кодекса и в законодательном порядке дала определение понятию “система оплаты труда”.

В части 1 комментируемой статьи регулируется порядок установления заработной платы – заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (статья 57 ТК РФ) и закрепляет нормы оплаты труда в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Как следует из определения, система оплаты труда является способом установления соотношения между затрачиваемым трудом и вознаграждением за него. Это основа, на которой построен порядок определения заработной платы конкретного работника от результатов его труда.

Как правило, выделяются две системы заработной платы рабочих и служащих, соответствующие двум основным применяемым на практике формам учета затрат труда:

а) повременная система, при которой размер получаемой заработной платы определяется в зависимости от продолжительности проработанного времени и квалификации работников;

б) сдельная система, при которой размер получаемой заработной платы зависит от фактической выработки продукции соответствующего качества.

В тех случаях, когда для работников предусмотрена выплата премии за достижение заранее установленных тех или иных показателей труда (помимо заработной платы, начисляемой в соответствии с той

или другой системой оплаты труда), применяется повременно-премиальная или сдельно-премиальная система оплаты труда.

Выбор той или иной системы заработной платы для определенных групп работников осуществляется учреждением или организацией по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 8, 22, 41 ТК РФ).

Применение различных систем оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или результатам выполняемой работы. Они должны отвечать характеру и условиям работы, способствовать совершенствованию организации труда и повышению его производительности.

При повременной оплате труда размер заработной платы определяется исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника за фактически отработанное время. В зависимости от способа учета проработанного времени она подразделяется на почасовую, поденную и помесячную.

При сдельной системе заработная плата работника зависит от выполненного объема работы, произведенной продукции. При сдельной системе оплачивается каждая единица произведенной продукции или выполненная трудовая операция.

Заработок сдельщика исчисляется по сдельным расценкам. Сдельные расценки – это расчетная величина, производная от тарифной ставки и нормы выработки. Она исчисляется двумя способами: при применении норм выработки – делением тарифной ставки на норму выработки; при применении норм времени – делением тарифной ставки на норму времени. О нормах выработки и нормах времени см. ст. 160 ТК РФ.

Существуют разновидности сдельной системы: прямая сдельная система (с постоянными сдельными расценками); сдельно-прогрессивная система (с повышением сдельных расценок по мере увеличения количества продукции или выполненных трудовых операций); косвенная сдельная система (для вспомогательных работников); аккордно-сдельная система (с расценками не на отдельную операцию, а на весь комплекс работ в целом).

Сдельная система заработной платы имеет ряд разновидностей, зависящих от способа учета вырабатываемой продукции и порядка исчисления размера заработка.

В основу прямой сдельной оплаты труда положена неизменная сдельная расценка за каждую единицу продукции. Заработок работника подсчитывается путем умножения расценки на количество единиц годной продукции. Следовательно, заработок работника в подобных случаях прямо пропорционален количеству выработанной им продукции.

При косвенной сдельной оплате труда размер заработной платы ставится в зависимость от результатов труда рабочих основного производства, которых они обслуживают. Например, заработок наладчиков станков, труд которых невозможно измерить в каких-то единицах выработки, определяется по расценкам, установленным на операции, выполняемые обслуживающими их рабочими-станочниками.

При сдельно-прогрессивной оплате труда заработная плата за выработку продукции в пределах установленной нормы начисляется по неизменной расценке (как при прямой сдельной оплате), а за продукцию, выработанную сверх исходной нормы, – по прогрессивно нарастающим расценкам.

Для аккордной оплаты труда характерно установление размера вознаграждения заранее за выполнение комплекса работ (например, определенного объекта строительства). При исчислении этого вознаграждения принимаются во внимание нормы и расценки, предусмотренные для отдельных операций (а при их отсутствии – нормы и расценки, применяемые на аналогичных работах). Окончательный расчет по аккордному наряду производится после приемки всего объема работ. Аккордная оплата используется, как правило, для бригады или группы рабочих.

Сдельная оплата труда в зависимости от способа организации оплаты труда может быть индивидуальной или коллективной.

При индивидуальной сдельной оплате труда заработок работника определяется количеством изготовленной им годной продукции и сдельной расценкой за единицу изделий. В том случае, если работник выполняет несколько различных видов работ (операций), общий его заработок исчисляется с учетом оплаты каждого выполненного им вида работ (операций). Индивидуальная сдельная оплата труда рабочих применяется на тех участках производственного процесса, где обеспечен точный учет труда и где применение этой формы оплаты труда продолжает быть целесообразным.

При коллективной оплате труда заработок подсчитывается на основе общих результатов труда бригады (потока, конвейера, участка, цеха). Распределение заработка между отдельными работниками не должно быть уравнительным – важно продумать способ учета личного вклада каждого работника в общие результаты труда коллектива. Вопросы обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу решает трудовой коллектив (или его совет), как правило, с учетом коэффициента трудового участия.

Применение сдельной коллективной формы оплаты труда связано с бригадной формой. Начисление заработной платы членам бригады должно осуществляться обычно на основе единого наряда по конечным (коллективным) результатам работы. Сдельная форма оплаты труда используется в основном в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение установленных бригаде количественных и качественных показателей производственного плана (задания) с учетом прогрессивности применяемых норм труда.

Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с присвоенными тарифными разрядами и фактически отработанным временем.

Денежные выплаты, которые начислены конкретному работнику за его личные результаты (оплата за руководство бригадой, надбавки за профессиональное мастерство, в связи с присвоением классности и т. п.), не включаются в общий заработок бригады.

Существуют и другие виды систем оплаты труда – оплата на основании процентного отношения к заработку руководителя; рейтинговая система (месячный заработок работника исчисляется на основании его личного рейтинга); индивидуальная система (заработок каждого работника определяется трудовым договором).

2. В части 2 данной статьи в законодательном порядке дается определение системы оплаты труда, включающей в себя:

– размеры тарифных ставок;
– окладов (должностных окладов);
– доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
– системы доплат и надбавок стимулирующего характера;
– системы премирования.

Что конкретно входит в системы оплаты труда, премирования, какие доплаты и надбавки установлены в учреждении или организации, определяется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Это определение должно в обязательном порядке производиться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Тарифная ставка входит в состав тарифной системы оплаты труда. Она предусматривает исходные размеры вознаграждения работника за выполненную работу с учетом затраченного труда, степени его сложности и интенсивности, особенностей производственной обстановки. Тарифные ставки бывают часовыми, дневными, месячными.

Они выражают в денежной форме размер оплаты труда рабочих на различных видах работ за соответствующую единицу рабочего времени – час, день, месяц.

Часовые или дневные ставки устанавливаются для рабочих-сдельщиков; труд рабочих-повременщиков оплачивается по часовым или месячным ставкам. Труд рабочих-повременщиков может оплачиваться по среднегодовым месячным тарифным ставкам, рассчитанным на основе часовых ставок.

Оклад (должностной оклад) является фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Основой оплаты труда служащих являются должностные оклады. Схемы должностных окладов руководящих работников и специалистов утверждаются в каждой организации с учетом их роли и значения в общей системе организации.

Схемы содержат перечень наименований должностей (работ), выполняемых в организациях, и, как правило, предусматривают минимальные и максимальные размеры должностных окладов, подлежащих выплате работникам, занимающим ту или иную должность. В схемах могут не указываться “вилки” должностных окладов, а устанавливаться конкретная величина или же указываться несколько “ступеней” размеров окладов по одной и той же должности.

С целью усиления заинтересованности специалистов в повышении квалификации, выполнении сложных и ответственных работ для них устанавливаются квалификационные категории. Так, вместо двух категорий инженеров (инженер и старший инженер) могут вводиться четыре: инженер, инженер II категории, инженер I категории, ведущий инженер. Категории присваиваются также конструкторам, экономистам, бухгалтерам, техникам и др.

Должностные оклады работников определяются в зависимости от полученного ими образования, наличия ученой степени, стажа работы по определенной специальности (оклады научных работников, учителей и др.).

По общему правилу администрация организации не может в одностороннем порядке снизить оклад, установленный работнику при поступлении на работу (ст. 57 ТК РФ), т. к. изменение основного условия трудового договора без согласия работника не допускается. Судами удовлетворяются иски работников о взыскании недополу-

ченной заработной платы (когда односторонне изменяется оклад) исходя из должностного оклада, установленного первоначально по соглашению сторон.

Снижение окладов возможно с учетом результатов аттестации в случаях, специально предусмотренных законодательством.

Система оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы определена Единой тарифной сеткой (далее – ЕТС), введенной постановлением Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки”. Применение ЕТС обязательно для всех учреждений, находящихся на бюджетном финансировании.

В соответствии с Федеральным законом от 04.02.1999 № 22-ФЗ “Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений” тарифная ставка первого разряда ЕТС определяется Правительством РФ, а тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются Правительством РФ исходя из размера тарифной ставки первого разряда утверждаемых Правительством РФ межразрядных коэффициентов.

О порядке применения ЕТС см. ст. 143 ТК РФ.

Если бюджетная организация имеет также доходы от предпринимательской деятельности, заработная плата ее работников, выплачиваемая за счет доходов от этой деятельности, устанавливается локальными нормативными актами организации, коллективными договорами и соглашениями.

Основное назначение надбавок состоит в том, чтобы стимулировать работников:

а) к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства;

б) длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в той или иной сфере производственной деятельности, приобретшей важное народнохозяйственное значение.

Выплата указанных выше надбавок, в отличие от доплат, не связана с возложением на работников обязанности выполнения каких-либо новых трудовых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора. С помощью доплат, как правило, компенсируется повышенная интенсивность труда.

Надбавки и доплаты начисляются сверх основной заработной платы работника.

Квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, устанавливаются надбавки к тарифным ставкам и окладам за высокое профессиональное мастерство. Вопрос о том, кого из рабочих следует отнести к категории квалифицированных, решается непосредственно руководителями организации по согласованию с профсоюзным органом. При решении данного вопроса можно воспользоваться Инструкцией, утв. постановлением Госкомтруда СССР № 194 и ВЦСПС № П-15 от 21.07.1972 (п. 9). В соответствии с ней при применении на предприятиях отрасли шестиразрядной тарифной сетки к квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие третий тарифный разряд и выше; при применении семиразрядной сетки (например, в энергетике) – рабочие четвертого и выше разрядов; при применении восьмиразрядной сетки – пятого и более высоких разрядов. Надбавки могут устанавливаться квалифицированным рабочим, которые имеют стаж работы в данном объединении (на предприятии) не менее года. При этом стаж исчисляется с момента зачисления рабочего в штат.

Надбавки, применение которых имеет целью поощрить усилия работников, направленные на быстрейшее овладение необходимыми для выполнения работы знаниями и накопление полезного опыта, устанавливаются для работников, которым присвоены квалификационные классы или звания. Например, надбавка за классность выплачивается водителям автомобилей I и II классов, машинистам локомотивов I, II и III классов железнодорожного транспорта и метрополитенов, трактористам-машинистам сельского и водного хозяйства.

На надбавки за звание мастера по профессии – имеют право работники, занятые в службе быта, получившие звание “Мастер высшего класса” или “Мастер I класса”; работники общественного питания (существуют звания “Мастер-повар”, “Мастер-кондитер”); занятые в животноводческих комплексах (”Мастера животноводства” I и II классов); рабочие железнодорожного транспорта, получившие звания “Мастер формирования поездов”, “Осмотрщик вагонов I класса”, “Проводник пассажирских вагонов I класса”, “Бригадир I класса”.

Надбавки за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной работы, за срок ее проведения могут носить стимулирующий (гарантийный) и (или) компенсационный характер.

К доплатам, связанным со стимулированием, можно отнести:

– за совмещение профессий (должностей), выполнение объема работ с меньшей численностью работников, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
– интенсивность труда и ряд др.

В строго определенных случаях, когда работник хотя и продолжает работать, но не может по ряду причин в полном объеме выполнять свои трудовые функции, обусловленные трудовым договором, за ним сохраняется его обычный или близкий к нему уровень оплаты труда.

С этой целью к получаемой им заработной плате производятся так называемые гарантийные доплаты.

К гарантийным относятся доплаты за условия труда (применение более высоких тарифных ставок и окладов для тех, кто трудится во вредных условиях труда; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня; доплаты при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника, доплаты при переводах на нижеоплачиваемую работу. К ним также причисляются: межразрядная разница, применение районных коэффициентов и надбавок к заработной плате лиц, работающих в местностях с неблагоприятными климатическими условиями.

Районный коэффициент определяет размер увеличения заработной платы работников предприятий, расположенных в определенных районах. К ним, в частности, относятся районы Дальнего Востока, Восточной Сибири, значительной части Европейского Севера и др. Основное назначение коэффициентов – компенсировать дополнительные расходы и повышенные затраты труда рабочих и служащих, связанные с проживанием и выполнением работы в указанных местностях, и содействовать быстрейшему освоению новых районов.

Установленный работнику размер доплаты или надбавки при ухудшении показателей работы, и прежде всего снижении качества выпускаемой продукции, уменьшаются или отменяются полностью.

В каждом отдельном случае руководители организации должны решить вопрос о том, что более целесообразно – установить работникам надбавку или доплату или увеличить им оклад (должностной оклад).

Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания. Вместе с тем премирование служит важным средством выражения признания и одобрения заслуг премируемого лица со стороны трудового коллектива, стимулом для улучшения работы других членов коллектива.

Общее понятие премирования рабочих и служащих принято подразделять на два более узких понятия:

– премирование как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда;

– премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне систем оплаты труда.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии заранее определенному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предельные размеры) предусматриваются в положениях о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении и показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у учреждения – обязанность уплатить премиальную сумму.

По своему целевому назначению премии, предусмотренные премиальной системой оплаты труда, делятся на две группы:

а) премии за основные результаты хозяйственной деятельности, которые играют ведущую роль в премировании;

б) премии за улучшение отдельных сторон трудовой деятельности коллектива (специальные системы премирования).

К наиболее распространенным видам специального премирования относятся премии: за экономию топлива, электрической и тепловой энергии; сбор и сдачу отдельных видов отходов производства; высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции на экспорт и др.

Положения о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности могут относиться к разным группам: рабочих; конструкторов, технологов и научных работников; работников службы технического контроля; других руководящих работников, специалистов и служащих.

В положении также определяются размеры, порядок и сроки выплаты премий.

Выбор показателей и условий премирования должен осуществляться с учетом тех задач, что стоят перед каждым структурным подразделением. Так, коллективы бригад и отдельные рабочие премируются, в первую очередь, за выполнение производственных (нормированных) заданий, рост производительности труда, улучшение качества продукции, освоение новой техники и технологии, сбережение всех видов ресурсов.

Премирование службы технического контроля ставится в зависимость только от показателей качества продукции.

Показатели премирования коллективов функциональных подразделений должны быть увязаны с конечными результатами деятельности предприятия в целом. При этом премирование руководящих работников подразделений и служащих важно построить так, чтобы заинтересовать их в достижении высоких конечных результатов труда, более интенсивном использовании производственного потенциала, ускорении внедрения достижений науки и техники, росте производительности труда, выпуске высококачественной продукции, снижении ее себестоимости и соблюдении ритмичности производства.

Конструкторам, технологам и научным работникам премии необходимо выплачивать прежде всего за разработку и внедрение новой техники, прогрессивных технологий и материалов, соответствующих мировым достижениям или превышающих их; повышение качества и надежности выпускаемой продукции.

Особое внимание должно быть уделено экономическому обоснованию размеров премий, ликвидации уравниловки при распределении премиальных сумм. Премии должны начисляться, как правило, коллективу бригады, структурного подразделения, цеха, отдела в целом, а распределение их между отдельными работниками производится с учетом конкретного вклада в ту или иную работу, т. е. с применением так называемого коэффициента трудового участия.

Премии, как правило, максимальными размерами не ограничиваются.

Они могут начисляться как на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), так и устанавливаться в абсолютном размере.

При наличии финансовой возможности организации при начислении премий, помимо тарифных ставок и окладов (должностных окладов), могут учитываться некоторые дополнительные выплаты – доплаты и надбавки, в частности доплаты: за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания или увеличение объема работ; выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; работу в неблагоприятных условиях труда; интенсивность труда; работу по графику с разделением дня на части; работу в ночное время; продукцию (в совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях); ненормированный рабочий день у водителей автомобилей; перевозку опасных грузов на морском и речном транспорте; часы переработки сверх нормального рабочего времени плавающему составу судов производственного флота рыбной промышленности и ряд других.

К числу надбавок, учитываемых при начислении премий, можно отнести: надбавки за высокое профессиональное мастерство; классность; высокие достижения в труде; выполнение особо важной работы; ученую степень; существенное расширение экспорта продукции и повышение технического уровня производства и др.

Работникам за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогулы без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом виде премии могут снижаться или не выплачиваться.

Решения о выплате единовременных премий принимаются руководителями в отношении подчиненных им работников по согласованию с профсоюзным органом.

При выплате единовременных премий учитываются не только выполнение на должном уровне трудовых функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере, чем при премировании по премиальным системам оплаты труда, моральные факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход к порученному делу и т. д. На практике единовременные премии выплачиваются за образцовое выполнение работником возложенных на него обязанностей; достижение высоких трудовых показателей; активное участие в осуществлении мероприятий, имеющих существенное значение для данной организации.

Вознаграждение (а не премия) по итогам годовой работы является особым видом материального поощрения.

Начисление вознаграждения производится на основе положения о порядке и условиях выплаты вознаграждения, утверждаемого руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом.

Нормы положения о порядке и условиях выплаты вознаграждения не могут ухудшать положение работника по сравнению с общими нормами, установленными соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается работникам, состоящим в штате (списочном составе) организации.

В полном размере вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим, как правило, весь календарный год. Пропорционально проработанному времени может быть выплачено вознаграждение работникам, не проработавшим полный календарный год по уважительным причинам (при увольнении в связи с призывом на службу в Вооруженных Силах, уходом на пенсию, рождением ребенка, поступлением в высшее (среднее специальное) учебное заведение, а также в случаях возвращения на работу в связи

с окончанием срока службы в Вооруженных Силах, срока инвалидности, отпуска по уходу за ребенком у женщин и в других аналогичных случаях).

Вознаграждение по итогам годовой работы, выплачиваемое одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

Лишение (полностью или частично) вознаграждения по итогам годовой работы может иметь место за конкретные упущения, нарушения трудовой дисциплины и др.

3. В части 3 комментируемой статьи установлено, что РТК ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Так, решением РТК от 22.11.2005, протокол № 10, были утверждены Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из федерального, региональных и местных бюджетов, на 2006 г.

4. Часть 4 данной статьи определяет, что локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О порядке учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства, см. ст. 372 ТК РФ.

5. Согласно ч. 5 комментируемой статьи условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6. Часть 6 комментируемой статьи вводит аналогичную норму, а именно условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ухудшающими условиями оплаты труда следует признавать:

– установление более низкого размера тарифных ставок и должностных окладов;
– установление более высокой доли оплаты в неденежной форме;
– изменение сроков выплаты заработной платы (удлинение этих сроков);
– установление не предусмотренных в законе оснований для удержания заработной платы;
– снижение уровня гарантий для работников, занятых в особых условиях;
– иные условия оплаты, в результате применения которых заработная плата работников оказывается ниже размера, установленного в законах, иных нормативных правовых актах, локальных нормативных актах организации, а также в коллективных договорах и соглашениях.

Условия оплаты труда конкретного работника, включая размер тарифной ставки или должностного оклада, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты, указываются в трудовом договоре.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно части 6 комментируемой статьи заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть предусмотрены иные сроки выплаты заработной платы.

Некоторые организации задают вопрос о возможности в коллективном договоре предусмотреть выплату заработной платы один раз в месяц "по просьбе трудящихся".

В связи с этим следует иметь в виду следующее.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия труда, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением.

На наш взгляд, установление сроков выплаты заработной платы, не предусмотренных федеральным законом, не допускается.

Комментируемая статья вводит обязательное правило выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Никакой локальный нормативный акт или коллективный договор изменить норму закона, которая имеет императивный характер, не может.

2. Для расчетов с работниками может применяться как авансовый, так и безавансовый метод начисления заработной платы. Выплата заработной платы за работу, длящуюся менее двух недель, производится по окончании работы.

Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца определяется коллективными договорами, соглашениями и не может быть ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время (постановление Совмина СССР от 23.05.1957 № 566 "О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца").

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

При этом при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Таким письменным документом является расчетный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором. Например, согласно ст. 30 ГК РФ, если гражданин ограничен в дееспособности из-за злоупотребления спиртным, то получить зарплату может за него попечитель.

Лицо, получающее зарплату за другого человека, можно указать в трудовом договоре, чтобы каждый раз не оформлять доверенность на него.

4. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором.

При перечислении заработной платы на указанный работником счет в банке условия об оплате связанных с этим услуг, а именно за чей счет производится эта оплата, определяются в коллективных или трудовых договорах.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (раньше – не позднее чем за один день).

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя является частью системы основных государственных гарантий по оплате труда работников, предусмотренной ст. 130 ТК РФ.

2. Комментируемой статьей определены случаи, в которых могут производиться удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 Кодекса) или простое (ч. 3 ст. 157 Кодекса);

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Кроме того, удержания из заработной платы работника могут осуществляться для возмещения работником причиненного работодателю прямого действительного ущерба (в случаях наступления материальной ответственности работника).

Также удержания из заработной платы могут производиться в случаях, предусмотренных иными федеральными законами: уплата подоходного налога с физических лиц, штрафов выплаты по алиментам и по исполнительным листам и в других случаях, когда осуществление удержания возложено на работодателя.

Введение новых оснований удержания из заработной платы работника иными нормативными правовыми актами РФ, законодательными и нормативными правовыми актами субъектов Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, локальными нормативными актами организации не допускается.

3. Удержание из заработной платы для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы, производится в случаях, когда по каким-либо причинам работник отработал меньшее время в учетном периоде, в результате чего его заработок составил сумму, меньшую суммы выданного аванса.

4. Если работник своевременно не вернул неизрасходованный аванс, выданный ему в связи со служебной командировкой (переводом на другую работу в другую местность, на оплату проезда к месту проведения отпуска на территории РФ и обратно и др.), соответствующая сумма может быть удержана из его заработной платы. Заработная плата при этом будет считаться выплаченной работнику в полном объеме.

5. Удержания из заработной платы работника могут производиться для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.

При этом счетной ошибкой может считаться математическая ошибка при расчете размера выплачиваемой работнику суммы заработка. В качестве примеров совершения счетных ошибок можно привести следующие ситуации:

а) сумма к выплате работнику увеличилась в результате сбоя в компьютерной программе (ошибка программы);

б) в расчетной части бухгалтерии в компьютер ошибочно введен оклад работника в размере, превышающем установленный его трудовым договором (ошибка при вводе данных);

в) системой оплаты труда организации предусмотрено, что размер премии по итогам работы за год напрямую зависит от занимаемых должностей и количества дней, отработанных работниками в соответствующем году. Однако при расчете из общего числа рабочих дней в году вычитались лишь дни, когда работник был в отпуске или болел. В результате в максимальном размере выплачена премия работнику, который трудоустроился в организацию за месяц до конца года, соответственно не был в отпуске и не болел (ошибка в формуле расчета).

6. При невыполнении нормы труда (неисполнении трудовых (должностных) обязанностей) оплата труда работника осуществляется:

а) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (в случае невыполнения по вине работодателя);

б) в размере не менее двух третей тарифной ставки или оклада (в случае невыполнения по причинам, не зависящим от работодателя и работника);

в) в соответствии с объемом выполненной работы (в случае невыполнения по вине работника).

Если при невыполнении нормы труда (неисполнении трудовых (должностных) обязанностей) оплата была проведена на уровне средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу или в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) работника, но впоследствии органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в неисполнении была признана вина работника, то излишне выплаченная сумма может быть удержана из его заработной платы.

7. Оплата времени простоя осуществляется в размере:

а) не менее двух третей средней заработной платы работника (простой по вине работодателя);

б) не менее двух третей тарифной ставки или оклада (простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Если работодатель оплатил время простоя работника, но впоследствии органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в простое была признана вина работника, то излишне выплаченная сумма может быть удержана из его заработной платы.

8. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, удержания за эти дни не производятся, если работник прекращает трудовые отношения по следующим основаниям:

а) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

б) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

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

г) отказ от перевода на другую работу, необходимого работнику в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

д) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

е) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

ж) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

з) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

и) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением

Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

9. С работника не может быть взыскана излишне выплаченная зарплата в случае, если это стало следствием неправильного применения работодателем трудового законодательства или в случае иных ошибок. В качестве примеров можно привести следующие ситуации:

а) работнику ошибочно присвоен более высокий тарифный разряд;

б) работнику установлена выплата компенсационного характера за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, однако по результатам аттестации рабочих мест условия труда были признаны нормальными.

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

КОММЕНТАРИЙ

Это правило обеспечивает защиту экономических и социальных прав работника. В первую очередь, это касается права на восстановление (воспроизводство) рабочей силы.

Установление ограничений размеров удержаний из заработной платы является, по сути, механизмом, обеспечивающим право работника на оплачиваемый труд.

Одной из гарантий трудовых прав работника является ограничение удержаний из причитающейся ему заработной платы.

Частью 1 комментируемой статьи установлено, что по общему правилу удержания из заработной платы не могут превышать 20% всех причитающихся сумм.

Вместе с тем при наличии нескольких исполнительных документов удержание из заработной платы работника (должника) не должно превышать 50%.

Федеральным законом от 21.07.1997 № 119-ФЗ “Об исполнительном производстве” установлено, что к исполнительным документам отнесены:

– исполнительные листы, выдаваемые судами на основании принимаемых ими судебных актов; решений Международного коммерческого арбитража и иных третейских судов; решений иностранных судов и арбитражей; решений межгосударственных органов по защите прав и свобод человека;
– судебные приказы;
– нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;
– удостоверения комиссии по трудовым спорам, выдаваемые на основании ее решений;
– оформленные в установленном порядке требования органов, осуществляющих контрольные функции, о взыскании денежных средств с отметкой банка или иной кредитной организации о полном или частичном неисполнении взыскания в связи с отсутствием на счетах должника денежных средств, достаточных для удовлетворения требований взыскателя, если законодательством РФ не установлен иной порядок исполнения указанных исполнительных документов;
– постановления органов (должностных лиц), уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
– постановления судебного пристава-исполнителя;
– постановления иных органов в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Удержания из заработной платы по исполнительным документам производятся ежемесячно вплоть до полного погашения задолженности.

В отдельных случаях установлено удержание из заработной платы до 70%.

Частью 3 комментируемой статьи определен исчерпывающий перечень случаев, когда допускается подобное удержание из заработной платы, в частности:

– при отбывании исправительных работ;
– взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

– возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица;
– возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
– возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Основанием для данного вида удержаний является судебный акт (решение, приговор), вступивший в законную силу.

Порядок и размеры удержаний из заработной платы должника установлены в ст. 65, 66, 67 и 70 Федерального закона "Об исполнительном производстве".

В то же время предусмотрены ограничения удержаний из заработной платы. В статье 69 Федерального закона "Об исполнительном производстве" определены виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание. К ним относятся денежные суммы, выплачиваемые:
– в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;
– лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;
– в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;
– за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;
– организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

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

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья претерпела существенные изменения.

Прежде всего, изменено среднемесячное число календарных дней для расчета отпускных с 29,6 на 29,4 (с учетом 12 праздничных дней), что позволит прекратить некоторые фактические занижения среднего заработка за время отпуска, связанные с применением величины среднемесячного числа календарных дней 29,6, которая была рассчитана при 10 праздничных днях в году.

Установлен расчетный период для исчисления средней заработной платы 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, вместо расчетного периода – 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Применение ранее установленного расчетного периода вызывало трудности с его определением в отдельных ситуациях, а также труд-

ности с расчетами, поскольку зачастую приходилось производить расчеты о начислениях заработной платы за неполные месяцы расчетного периода вручную.

Кроме того, существовала возможность манипулирования расчетным периодом как со стороны работника, так и со стороны работодателя, учитывая, что окончание расчетного периода определялось моментом выплаты (днем, когда работник получает деньги на руки).

Установленный расчетный период должен применяться для произведения расчетов во всех случаях, предусмотренных Кодексом, в т. ч. для оплаты отпусков.

Таким образом, отпадет необходимость введения особого порядка исчисления среднего заработка для оплаты отпусков работников с суммированным учетом рабочего времени на основе среднего часового заработка. Практически сведется к нулю вероятность существенного различия сумм выплат по среднему заработку в связи с неравномерностью начислений заработной платы в течение года.

Иные периоды для расчета средней заработной платы могут предусматриваться не только в коллективных договорах, но и в локальных нормативных актах, конечно при условии, что это не ухудшает положение работников.

2. Порядок исчисления среднего заработка, установленный комментируемой статьей, применяется в следующих случаях, предусмотренных Кодексом:

– лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ);
– при временном переводе в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);
– для выплат выходного пособия при нарушении правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ);
– оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 114, 127 ТК РФ);
– оплаты труда при невыполнении норм труда (ст. 155 ТК РФ);
– оплаты времени простоя по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ);
– оплаты на период освоения нового производства (ст. 158 ТК РФ);
– оплаты времени нахождения в командировке (ст. 167 ТК РФ);
– оплаты учебных отпусков (ст. 173–176 ТК РФ);
– выплаты выходного пособия при увольнении и последующих выплат на период трудоустройства (ст. 178, 296, 318 ТК РФ);
– выплаты дополнительной компенсации при расторжении трудового договора по сокращению численности без предупреждения за два месяца (ст. 180 ТК РФ);

– выплаты компенсации при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника (ст. 181 ТК РФ);
– оплаты при переводе на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);
– оплаты при направлении на медицинские обследования и медицинские осмотры (ст. 185, 212, 219 ТК РФ);
– оплаты за дни сдачи крови и ее компонентов и дни отдыха в связи с этим (ст. 186 ТК РФ);
– оплаты при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);
– оплаты за время приостановки работы из-за нарушения норм охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
– определения размера материальной ответственности работника (ст. 241 ТК РФ);
– оплаты при переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 254 ТК РФ);
– оплаты предоставляемых дополнительных перерывов для отдыха и питания работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (с. 258 ТК РФ);
– оплата при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы освобожденному профсоюзному работнику после окончания срока его полномочий (ст. 375 ТК РФ);
– оплаты времени вынужденного прогула незаконно уволенному и восстановленному судом работнику (ст. 394 ТК РФ);
– оплаты за время задержки исполнения решения о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ);
– оплаты на время участия в разрешении коллективного трудового спора членам примирительной комиссии и трудовым арбитрам (ст. 405 ТК РФ).

3. В развитие комментируемой статьи (ч. 7) Правительство РФ приняло постановление от 11.04.2003 № 213, которым утвердило Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее – Положение), в котором предусмотрены особенности исчисления среднего заработка в различных ситуациях: при не полностью отработанном расчетном периоде, если работник в расчетном периоде (или более продолжительный период времени) не имел заработка, в случаях, когда в расчетном периоде и до расчетного периода

работник не имел отработанных дней или заработка в данной организации, для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, для работников с неполным рабочим временем, для оплаты времени вынужденного прогула и др.

Приведен порядок учета премий и вознаграждений, а также корректировки среднего заработка при повышении в организации тарифных ставок (окладов).

4. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты заработной платы, которые предусмотрены локальными нормативными актами по оплате труда работников.

В пункте 2 Положения приведен примерный перечень этих выплат, который не является исчерпывающим, имея в виду, что организации большинство выплат устанавливают самостоятельно.

5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Во всех других случаях расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

При этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

В пункте 4 Положения перечислены периоды, исключаемые из расчета, а именно периоды отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам с полным, частичным сохранением заработной платы или без оплаты и периоды работы с сохранением средней заработной платы.

Это периоды, когда:

– работнику сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ;
– работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
– работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
– работник не участвовал в забастовке, но в связи с ней не имел возможности выполнять свою работу;
– работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни;

– работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ;
– работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством РФ.

В Положении определены правила применения расчетного периода в различных ситуациях. К ним, в частности, относятся случаи, когда работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней и т. д.

6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев на 12 и на 29,4.

При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Поскольку ст. 139 ТК РФ в отношении работников, работающих неполное рабочее время, не устанавливает каких-либо особенностей исчисления среднего заработка, их отпускные рассчитываются в общеустановленном порядке исходя из заработной платы за неполное время в расчетном периоде.

Согласно п. 9 Положения в случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 Положения, средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней, умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах определяется путем умножения рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,4.

7. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, ежегодные отпуска предоставляются из расчета два рабочих дня за месяц работы (см. ст. 291 ТК РФ).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Кодексом, определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в периоде трудового договора на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время.

8. Средний дневной заработок для других случаев определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за месяцы расчетного периода на количество фактически отработанных дней в этом периоде.

9. При исчислении среднего заработка учитываются премии, предусмотренные положениями об оплате труда (премировании) работников организаций независимо от источников и периодичности выплат, как текущие, так и единовременные. О порядке их учета см. в п. 14 Положения.

В соответствии с п. 15 Положения при повышении в организации или отдельных ее подразделениях тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения всех работников производится корректировка среднего заработка с применением индивидуального коэффициента корректировки, который рассчитывается путем деления вновь установленной тарифной ставки (должностного оклада) на ранее установленную.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи установлено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Тем самым, когда трудовой договор между работодателем и работником прекращается, работнику должны быть выплачены все причитающиеся ему суммы, например:

– заработная плата за фактически отработанные дни;
– компенсация за все неиспользованные оплачиваемые отпуска;
– выходное пособие;
– выплаты гарантийного и компенсационного характера;
– другие дополнительные выплаты, если такие установлены коллективным договором или нормативным правовым актом учреждения или организации.

Днем выплаты всех причитающихся работнику сумм является день увольнения. День увольнения является последним днем работы.

Этой частью также установлено, что если работник в день увольнения не работал (по какой-либо причине), то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2. В части 2 предусмотрено, что в случае спора между работником и работодателем о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, например, о размере компенсации за неиспользованные оплачиваемые отпуска, работодатель обязан в указанный в ч. 1 комментируемой статьи срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

КОММЕНТАРИЙ

В данной статье установлено, что заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Смерть работника является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (ст. 83 ТК РФ), поэтому у работодателя возникает та же обязанность произвести окончательный расчет, что и при увольнении работника. Начисленная при этом сумма выдается любому из следующих лиц:

– членам семьи умершего. К членам семьи в соответствии со ст. 2 СК РФ относятся по общему правилу супруги, родители и дети (усы-

новители и усыновленные). Членами семьи могут быть признаны также братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки, пасынок и падчерица, отчим и мачеха (гл. 15 СК РФ). На основании договора о передаче детей на воспитание в семью может быть образована приемная семья (гл. 21 СК РФ), в состав которой входят приемные родители и приемные дети, а также родные дети приемных родителей;

– его иждивенцу. Нахождение на иждивении (иждивенство) – это получение содержания одним лицом от другого. Иждивенством признается как нахождение на полном содержании, так и получение помощи, являющейся постоянным и основным источником средств к существованию. Подтверждением иждивения, как правило, является факт совместного проживания и совместного ведения хозяйства, а при раздельном проживании – сведения о предоставлении средств к существованию.

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности

населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

КОММЕНТАРИЙ

1. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Об этом говорится в ч. 1 комментируемой статьи.

2. Трудовой кодекс РФ установил материальную и дисциплинарную ответственность за задержку выплаты заработной платы.

Так, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, он в соответствии со ст. 236 ТК РФ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Согласно постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, если коллективным или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы, либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного ст. 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм

задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования. В указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Статья 236 ТК РФ дополнена положением о том, что обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Положения ст. 236 ТК РФ о выплате денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы распространяется и на руководителя организации в том случае, когда он по отношению к собственнику или уполномоченному им органу (лицу) является работником, с которым заключен трудовой договор.

3. При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом законодатель не обязал работодателя сохранять работнику заработную плату или средний заработок полностью или частично в период приостановки работы.

Однако не допускается приостановка работы:

– в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
– в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
– государственными служащими;

– в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
– в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Комментируемая статья урегулировала вопрос присутствия работника на рабочем месте во время приостановки работы. В ней сказано, что в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4. Работодатель и его представители обязаны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора и соглашения.

В случае нарушения этих обязанностей на основании ст. 195 ТК РФ представительный орган работников может поставить перед работодателем вопрос об ответственности руководителя организации, его заместителей. О результатах рассмотрения работодатель сообщает представительному органу.

Если выяснится, что нарушения законов имели место, к руководителю организации, его заместителям применяется одна из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, вплоть до увольнения.

5. Кроме того, работодатели, допускающие нарушения в оплате труда, могут привлекаться к административной и уголовной ответственности.

Нарушение законодательства об оплате труда согласно ст. 5.27 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 до 50 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 300 до 500 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Так, главный бухгалтер организации может быть оштрафован за неправильно произведенные расчеты отпускных сумм, оплаты времени нахождения в командировке, при переводе на нижеоплачиваемую

работу, компенсаций за неиспользованный отпуск, неначисление установленных трудовыми договорами доплат и надбавок и т. д.

Руководитель организации может быть оштрафован за нарушение правил оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочных работ; за невыплату сохраняемого среднего заработка за оплачиваемый учебный отпуск; за несвоевременное издание приказов, связанных с оплатой труда, а также за несвоевременную выплату заработной платы.

Нарушение законодательства об оплате труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет.

Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, в соответствии с УК РФ (ст. 145[1]) наказывается штрафом в размере до 80 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 100 тыс. до 300 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Тарифная система оплаты труда – совокупность элементов, позволяющих при организации оплаты труда оценить сложность труда, квалификацию работников и т. д.

2. Комментируемая статья выделяет четыре элемента тарифной системы дифференциации заработной платы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

3. На основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих производится тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам. Названные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

4. В пункте 8 комментируемой статьи указывается, что тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями – за счет средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями – за счет средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

КОММЕНТАРИЙ

Редакция комментируемой статьи практически полностью переработана и направлена на регулирование порядка установления систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях различного уровня и финансируемых из различных бюджетов.

1. Часть 1 данной статьи определяет порядок установления систем оплаты труда на федеральном, региональном и местном уровнях.

Так, в федеральных государственных учреждениях системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В настоящее время обязательной для применения в указанных учреждениях является Единая тарифная сетка по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.

Вместе с тем законодатель предусмотрел возможность установления федеральным бюджетникам и иных систем оплаты труда, отличных от названной тарифной системы.

Так, в соответствии со ст. 4.1 Федерального закона от 04.02.1999 № 22-ФЗ “Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений” по решению Правительства РФ для оплаты труда работников федеральных учреждений может применяться иная система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки.

В государственных учреждениях субъектов Российской Федерации системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

В муниципальных учреждениях системы оплаты труда устанавливаются также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законодательством соответствующего субъекта РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В настоящее время нормативный правовой акт Правительства РФ, определяющий размеры базовых уровней оплаты труда по профессиональным квалификационным группам работников, отсутствует.

Комментируемая статья содержит определение профессиональных квалификационных групп, из смысла которого следует, что размер базового оклада устанавливается работнику, отнесенному к той или иной профессиональной группе, на основании требований к профессиональным навыкам и уровню квалификации, необходимым для осуществления конкретной профессиональной деятельности.

В заключительной части содержатся полномочия федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, которым в настоящее время является Минздравсоцразвития России, утверждать профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

2. Частью 2 комментируемой статьи определено право Правительства РФ устанавливать базовые уровни оплаты труда по профессиональным квалификационным группам работников бюджетной сферы.

Введение данного механизма направлено на решение нескольких важных задач:

– обеспечение единства подходов при установлении норм оплаты труда государственных услуг, оказываемых работниками бюджетных учреждений независимо от уровня подчиненности бюджетных учреждений;
– создание предпосылок для учета при оплате труда работников бюджетной сферы индивидуального вклада каждого работника и повышения эффективности работы данных специалистов.

Принятие Правительством РФ базовых уровней оплаты труда позволит также обеспечить формирование финансово-экономических нормативов для выравнивания уровня бюджетной обеспеченности субъектов РФ и муниципалитетов в рамках финансирования государственных социальных услуг в области здравоохранения, образования, культуры и других бюджетных сферах.

Современные тенденции в области развития систем оплаты труда предполагают необходимость увязки размера оплаты труда работников бюджетной сферы с качеством и количеством оказываемых ими услуг населению.

Введение базовых уровней оплаты труда по профессиональным квалификационным группам обеспечивает введение системы гарантий для работников бюджетных отраслей. Эти гарантии обеспечивают получение работником соответствующего уровня оплаты труда, который определяется его потенциальной способностью (уровнем квалификации) оказать определенные услуги гражданам. Этот уровень не зависит от качества организации работы, за которое отвечает руководитель (учредитель).

В то же время вторая часть оплаты труда, которая может выплачиваться работодателем сверх минимально установленных гарантий, должна зависеть исключительно от личного трудового вклада работника (от уровня производительности и качества труда).

3. Комментируемая статья устанавливает обязательство по обеспечению базовых окладов. Согласно ч. 4 данной статьи базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы обеспечиваются за счет средств бюджетов различных уровней (федерального, регионального и муниципального) в зависимости от того, кто является учредителем данного бюджетного учреждения.

Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. Выделение руководителей, их заместителей и бухгалтеров в отдельную категорию работников обусловлено спецификой их трудовой деятельности. Она определяется, прежде всего, правовым положением, поскольку им в силу закона или учредительными документами предоставлено право представлять организацию и действовать в интересах представляемого юридического лица добросовестно и разумно. При причинении убытков они обязаны их возместить.

Учитывая повышенную ответственность этих работников, уровень и организация оплаты, как правило, определяется представителем нанимателя (собственником) по соглашению сторон на основании трудового договора. Вместе с тем условия оплаты их труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями (ст. 135 ТК РФ).

2. Оплата труда в организациях бюджетной сферы осуществляется в централизованном порядке и устанавливается соответствующими федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ, а также иными нормативными правовыми актами, в частности, ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 21.03.1994 № 210 “Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)”.

3. Оплата труда руководителей государственных предприятий, финансируемых из федерального бюджета, состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Должностные оклады руководителей государственных предприятий устанавливаются в зависимости от величины тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном предприятии. Размер должностного оклада устанавливается с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности и объемов производства продукции. Должностной оклад руководителя государственного предприятия повышается одновременно с увеличением тарифных ставок работников данного предприятия путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор. Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия

выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом средств, направленных на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год (п. 3 и 4 Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов), утв. постановлением Правительства РФ от 21.03.1994 № 210).

При отсутствии на государственном предприятии тарифных разрядов применяются месячные оклады или ставки. Расчет должностного оклада названной категории работников производится исходя из минимального оклада (ставки) рабочих или служащих, занятых в основной деятельности организации.

Должностные оклады, условия премирования и другие поощрительные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем государственной организации.

Согласно п. 5 Положения оплата труда руководителя государственного предприятия (размер должностного оклада, размер отчислений от прибыли на вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности) определяется органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях и осуществление полномочий собственника имущества, или уполномоченным им органом, имеющим право заключать трудовой договор с руководителем государственного предприятия.

Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает повышение оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, которое производится путем применения повышенных тарифных ставок или установления доплат к тарифным ставкам за условия труда.

2. Повышенный размер оплаты труда в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается посредством:

– применения коэффициентов – районных, за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях к заработной плате (см. комментарий к ст. 148 ТК РФ);
– выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока (см. комментарий к ст. 317 ТК РФ).

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с ч. 1 ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с Кодексом законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные акты и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 № 2014-1 “ О ратификации

Соглашения о создании Содружества Независимых Государств”, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Таким образом, до принятия соответствующих нормативных правовых актов РФ, определяющих размеры повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения, продолжает действовать законодательство бывшего Союза ССР, регламентирующее эти вопросы, – постановление ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115 “О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства” и принятое в соответствии с ним постановление Госкомтруда СССР № 387 и Секретариата ВЦСПС № 22-78 от 03.10.1986 “Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда”, регулирующее размеры доплат, которое может применяться в части не противоречащей действующему российскому законодательству только как рекомендательное.

2. На практике повышение заработной платы производится по результатам аттестации рабочих мест по сравнению с тарифной ставкой (окладом), при этом виды выплат не регламентируются.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо предусматриваются коллективным, трудовым договорами.

Согласно действующему законодательству работодатель, определяя конкретные размеры компенсационных выплат за работу с вредными условиями труда, не ограничен ни их верхним, ни нижним пределом.

3. Результаты проведения аттестации рабочих мест (наличие вредных производственных факторов, класс условий труда и т. п.) определяются в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 № 12 “Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда” и служат основанием для предоставления компенсаций за работу с вредными условиями туда.

4. Контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и правомерность установления компенсаций при исполнении работником трудовых обязанностей на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда входит в задачи экспертизы условий труда.

В настоящее время этот вид экспертизы условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов РФ.

5. При установлении норм (предельных размеров) компенсационных выплат следует учитывать, что в соответствии со ст. 135 и 144 ТК РФ органы государственной власти РФ, реализующие положения трудового законодательства, могут устанавливать предельные нормы различного вида выплат только для работников организаций, финансируемых из бюджета, и работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности).

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

КОММЕНТАРИЙ

1. Повышенный размер оплаты труда в местностях с особыми климатическими условиями не может быть ниже установленного законодательными и иными нормативными правовыми актами.

До принятия соответствующих федеральных законов и нормативных правовых актов Правительства РФ в целях реализации комментируемой статьи, при решении вопроса, какие именно районы и местности относятся к местностям с особыми климатическими условиями, следует руководствоваться нормативными правовыми актами РФ и нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР, действующими в части, не противоречащей законодательству РФ. Под нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР подразумеваются совместные постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС, принятые в соответствии с постановлениями Совмина СССР о введении коэффициентов для отдельных местностей.

2. Районный коэффициент представляет собой размер увеличения месячной заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры районных коэффициентов, действующих на территории РФ, установлены в диапазоне 1,15–2,0.

В настоящее время районные коэффициенты к заработной плате применяются на территории 43 субъектов РФ (на Урале, в Западной

и Восточной Сибири, на Дальнем Востоке, на Европейском Севере), из которых 27 полностью или частично относятся к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям.

Размеры районных коэффициентов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для работников непроизводственных отраслей установлены постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 № 380/П-18. Кроме того, продолжает применяться ряд постановлений Госкомтруда СССР, которыми установлены районные коэффициенты в других субъектах Российской Федерации:

– постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28 – для южных районов Архангельской области, Дальнего Востока, Республики Бурятия и Читинской области;
– постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 – для Урала и др.

За период 1992–1997 гг. решениями Правительства РФ были повышены районные коэффициенты для следующих территорий: Республик Тыва, Карелия, Хакасия, Алтай, Новосибирской области, Алтайского края, отдельных районов Архангельской, Пермской и Томской областей. При этом районные коэффициенты устанавливались в одинаковых размерах для производственных и непроизводственных отраслей.

Размеры централизованно установленных районных коэффициентов к заработной плате приведены в таблице.

Наименование субъектов РФ, районов и местностей	Размеры централизованно установленных районных коэффициентов к заработной плате
1	2
Острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря и острова Диксон)	2,00
Республика Алтай	1,40
Республика Башкортостан	1,15

1	2
Республика Бурятия Баунтовский, Муйский, Северобайкальский районы, г. Северобайкальск и подчиненные его администрации населенные пункты*	1,30
Остальная территория республики*	1,20
Республика Карелия Беломорский, Калевальский, Кемский, Лоухский районы, гг. Кемь и подчиненные его администрации населенные пункты, Костомукша	1,40
Медвежьегорский, Муезерский, Пудожский и Сегежский районы	1,30
Остальная территория республики, в т. ч. г. Петрозаводск	1,15
Республика Коми г. Воркута и подчиненные его администрации населенные пункты	1,60
г. Инта и подчиненные его администрации населенные пункты	1,50
Ижемский, Троицко-Печорский, Усть-Цилемский, Удорский районы, гг. Усинск, Печора и подчиненные их администрациям населенные пункты, гг. Вуктыл, Сосногорск, Ухта*	1,30
Остальная территория республики*	1,20
Республика Саха (Якутия) Местности, где расположены предприятия и стройки алмазодобывающей промышленности на месторождениях “Айхал” и “Удачная”, прииски “Депутатский” и “Кулар”, Нижнеколымский район, пос. Усть-Куйга Усть-Янского района	2,0
г. Мирный и подчиненные его администрации населенные пункты, территория Ленского района, расположенная севернее 61 град. северной широты	1,70
Абыйский, Аллаиховский, Анабарский, Булунский, Верхневилюйский, Верхнеколымский, Верхоянский, Вилюйский, Жиганский, Кобяйский, Нюрбинский, Мирнинский, Момский, Оймяконский, Оленекский, Среднеколымский, Сунтарский, Томпонский. Усть-Янский (за исключением поселка Усть-Куйга) и Эвено-Бытантайский районы	1,60
Пос. Кангалассы	1,50
Остальная территория республики*	1,40
Республика Тыва Монгун-Тайгинский, Тоджинский и Тере-Хольский районы	1,50

1	2
Остальные районы республики	1,40
Республика Удмуртия Вся территория республики	1,15
Республика Хакасия Вся территория республики	1,30
Алтайский край Алейский, Баевский, Благовещенский, Бурлинский, Волчихинский, Егорьевский, Завьяловский, Ключевский, Кулундинский, Мамонтовский, Михайловский, Немецкий, Новочихинский, Поспелихинский, Панкрушихинский, Родинский, Романовский, Рубцовский, Славгородский, Суетский, Табунский, Угловский, Хабарский и Шипуновский районы, гг. Алейск, Яровое и Славгород*	1,20
Остальная территория края, в т. ч. г. Барнаул	1,15
Красноярский край г. Норильск и подчиненные его администрации населенные пункты*	1,80
Северная часть Туруханского района (севернее рек Нижняя Тунгуска и Турухан), местности, расположенные севернее Полярного круга (за исключением г. Норильска и подчиненных его администрации населенных пунктов), г. Игарка*	1,60
Богучанский, Енисейский, Кежемский, Мотыгинский, Северо-Енисейский районы, южная часть Туруханского района (южнее рек Нижняя Тунгуска и Турухан), гг. Лесосибирск и Енисейск*	1,30
Остальная территория края, в т. ч. г. Красноярск*	1,20
Пермский край Красновишерский, Чердынский, Гайнский, Косинский, Кочевский районы	1,20
Остальная территория края	1,15
Приморский край Вся территория края*	1,20
Хабаровский край Охотский район*	1,60
Аяно-Майский, Ванинский, Верхнебуреинский (севернее 51 град. северной широты), Николаевский, им. Полины Осипенко, Советско-Гаванский, Солнечный (Амгуньская и Дукинская сельские администрации), Тугуро-Чумиканский и Ульчский районы, г. Николаевск-на-Амуре и Советская Гавань*	1,40
Остальная территория края*	1,20

1	2
Амурская область Зейский, Селемджинский и Тындинский районы, г. Тында и подчиненные его администрации населенные пункты, г. Зея*	1,30
Остальная территория области*	1,20
Архангельская область Лешуконский, Мезенский и Пинежский районы, г. Северодвинск и подчиненные его администрации населенные пункты	1,40
Остальная территория области	1,20
Вологодская область г. Череповец	1,25
Остальная территория области	1,15
Иркутская область Бодайбинский, Братский, Казачинско-Ленский, Катангский, Киренский, Мамско-Чуйский, Нижнеилимский, Усть-Илимский и Усть-Кутский районы, гг. Бодайбо, Усть-Илимск и Усть-Кут, г. Братск*	1,30
Остальная территория области*	1,20
Камчатская область Командорские острова (Алеутский район)	2,0
Остальная территория области*	1,60
Кемеровская область Вся территория области	1,30
Кировская область Афанасьевский, Белохолуницкий, Богородский, Верхнекамский, Даровский, Зуевский, Кирово-Чепецкий, Лузкий, Мурашинский, Нагорский, Омутнинский, Опаринский, Подосиновский, Слободский, Унинский, Фаленский, Халтуринский и Юрьянский районы, г. Киров и подчиненные его администрации населенные пункты	1,15
Курганская область Вся территория области	1,15
Магаданская область Вся территория области	1,70
Мурманская область г. Мурманск-140	1,80
пос. Туманный	1,70
Остальная территория области*	1,40

1	2
Новосибирская область Вся территория области	1,20
Омская область Вся территория области	1,15
Оренбургская область	
Вся территория области	1,15
Сахалинская область Курильские острова	2,0
Ногликский и Охинский районы, г. Оха*	1,60
Остальная территория области*	1,40
Свердловская область Гаринский и Таборинский районы, г. Ивдель, Карпинск, Краснотурьинск и Североуральск	1,20
Остальная территория области	1,15
Томская область Александровский район, Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Парабельский и Чаинский районы, гг. Колпашево, Кедровый и подчиненные его администрации населенные пункты	1,50
Остальная территория области	1,30
Тюменская область Уватский район	1,50
Остальная территория области	1,15
Челябинская область Вся территория области	1,15
Читинская область Каларский, Тунгиро-Олекминский и Тунгокоченский районы*	1,30
Остальная территория области*	1,20
Еврейская автономная область Вся территория области*	1,20
Агинский Бурятский автономный округ Вся территория округа*	1,20
Корякский автономный округ Вся территория округа*	1,60
Ненецкий автономный округ Вся территория округа*	1,50
Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ Вся территория округа*	1,60

1	2
Усть-Ордынский Бурятский автономный округ Вся территория округа*	1,20
Ханты-Мансийский автономный округ Белоярский, Березовский, Нефтеюганский, Нижне-вартовский, Октябрьский, Советский, Сургутский, Ханты-Мансийский районы, гг. Ханты-Мансийск, Когалым, Нефтеюганск, Нижневартовск, Сургут*	1,5
Кондинский район*	1,30
Чукотский автономный округ Вся территория округа	2,0
Эвенкийский автономный округ пгт. Тура, пос. Ессей, Кислокан, Нидым, Учами, Чиринда, Эконда Илимпийского района*	1,60
пос. Ногинск Илимпийского района, Байкитский, Тунгусско-Чунский районы*	1,30
Ямало-Ненецкий автономный округ Вся территория округа*	1,50

* Для работников организаций отдельных производственных отраслей применяются районные коэффициенты в повышенных размерах, установленные постановлениями Госкомтруда СССР и ВЦСПС.

3. Основные правила, по которым начисляются районные коэффициенты к заработной плате, одинаковы для всех работодателей-организаций независимо от источников их финансирования и независимо от того, расположены они в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или в других регионах страны, где применяются коэффициенты.

Районный коэффициент начисляется на заработную плату без ограничения ее максимального размера (распоряжение Правительства РСФСР от 26.12.1991 № 199-р "Об отмене ограничения размера заработка, на который начисляются районные коэффициенты и коэффициенты за работу в особо тяжелых условиях") и на основании ст. 139 ТК РФ учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника (постановление Минтруда России от 11.09.1995 № 49 "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего

Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)".

В фактический заработок включаются: заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, начисленная за выполненную работу по сдельным расценкам, а также в процентах от выручки реализации продукции или в долях от прибыли, или комиссионное вознаграждение; денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности; премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда организации.

Районный коэффициент начисляется также на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда. К ним относятся: надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд, за непрерывный стаж работы по специальности в данном хозяйстве, за выполнение особо важных работ, должностным лицам и гражданам, допущенным к государственной тайне, надбавки работникам, занимающим должность профессора (доцента) в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования; ежемесячные надбавки к должностным окладам (ставкам) за выслугу лет (непрерывную работу), а также вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежеквартально или единовременно; вознаграждение по итогам работы за год; вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителей государственных предприятий; доплаты за условия труда, при работе в ночное время, в многосменном режиме, за совмещение профессий (должностей), за ученые степени доктора и кандидата наук работникам, занимающим штатные должности в бюджетных организациях науки и высших учебных заведениях; авторский гонорар и постановочное вознаграждение нештатных работников, а также другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Районный коэффициент применяется к заработной плате работников, работающих в организации на условиях внешнего совместительства, занятых на сезонных и временных работах.

В состав заработка, на который начисляется районный коэффициент, не включаются процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, все виды выплат по среднему заработку (отпускные суммы, оплата времени выполнения работником государственных или общественных

обязанностей, оплата на время обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, и др.), материальная помощь, единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда организации.

Районный коэффициент не образует новых тарифных ставок и окладов, поэтому не учитывается при исчислении различных видов выплат из расчета тарифной ставки или оклада (например, надбавки к заработной плате взамен суточных, в связи с разъездным (подвижным) характером работы; надбавки работникам, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплаченные за каждый календарный день пребывания на месте производства работ, надбавки за вахтовый метод работы и т. д.).

Исчисление районных коэффициентов к заработной плате отдельных категорий работников имеет свои особенности. Например, для плавающего состава судов продолжает действовать в части, не противоречащей законодательству РФ, постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 № 15/1. Согласно примечаниям 1 и 2 приложения к вышеназванному постановлению на предприятиях и в организациях речного транспорта к заработной плате экипажей судов, постоянно плавающих на линиях, включающих несколько районов, в каждом из которых данным постановлением для плавающего состава, работающего в этом районе, установлен свой коэффициент, может применяться один средневзвешенный коэффициент, определяемый по плановому времени работы в этих районах.

В межнавигационный период, когда судно зимует вне места (района) приписки, к заработной плате плавающего состава применяются коэффициенты, установленные данным постановлением для плавающего состава судов в месте (районе) фактической зимовки.

4. Районный коэффициент применяется по месту фактической постоянной работы независимо от местонахождения предприятия, учреждения, организации, в штате которого состоит работник (п. 2 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11.11.1964 № 15/30, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11.11.1964 № 528/30).

К заработной плате работников, выезжающих для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территории которых применяется районный коэффициент к заработной плате, этот коэффициент начисляется в общем порядке (см. комментарий к ст. 302 ТК РФ).

5. В ряде регионов России (в основном южных) применяются коэффициенты к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности и в высокогорных районах.

Размеры коэффициентов за работу в пустынной и безводной местности дифференцированы в зависимости от расстояния между источниками пресной воды и, как правило, в отличие от районных коэффициентов, они не применяются в городах и районных центрах. Величина коэффициентов за работу в высокогорной местности зависит от высоты расположения предприятия (организации) над уровнем моря.

Вышеназванные коэффициенты устанавливались постановлениями Правительства РФ (для всех категорий работников в данной местности) или нормативными правовыми актами Госкомтруда СССР, в т. ч. для отдельных категорий работников бюджетной сферы или работников конкретных производственных предприятий.

Коэффициенты к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности установлены:

а) на территориях Республик Дагестан, Калмыкия, Ставропольского края для работников всех предприятий и организаций в отдельных районах в размере от 1,10 до 1,30 (постановление Госкомтруда СССР от 06.08.1971 № 315 “Об установлении коэффициентов к заработной плате работников предприятий и организаций, находящихся в пустынных и безводных районах на Черных землях и Кизлярских пастбищах”);

б) в Кош-Агачском и Улаганском районах Республики Алтай в размере 1,3 (постановление Правительства РФ от 09.04.1992 № 239);

в) в Александрово-Гайском районе Саратовской области в размере 1,15 (постановление Правительства РФ от 14.12.1996 № 1489);

г) в ряде районов Астраханской и Ростовской областей в размерах 1,1–1,35 (нормативные правовые акты Госкомтруда СССР).

Коэффициенты к заработной плате за работу в высокогорных районах установлены в зависимости от высоты местности над уровнем моря в следующих размерах: на высоте 1500–2000 м над уровнем моря до 1,15; 2000–3000 м – 1,30 и свыше 3000 м – до 1,40.

Коэффициенты за работу в пустынной и безводной местности, а также в условиях высокогорья начисляются в том же порядке, что и районные коэффициенты.

В местностях, где одновременно применяются и районный коэффициент, и коэффициент за работу в пустынной и безводной или высокогорной местности, суммируются дробные части численных значений коэффициентов.

Например, в местности, где величина районного коэффициента составляет 1,15, а коэффициента за высокогорность – 1,20, общий суммарный коэффициент составит 1,35.

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

КОММЕНТАРИЙ

В статье установлены общие правила выплат в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

– за выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);
– совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
– работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ);
– работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
– работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
– другие условия, предусмотренные законодательством о труде.

В этой же статье определено, что размеры выплат и условия их выплаты устанавливаются организациями самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовых договорах. В предыдущей редакции Кодекса речь шла о доплатах, что было неточностью. Например, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится оплата, а не доплата. В случаях, предусмотренных законодательством (ст. 152–154 ТК РФ), размеры выплат не могут быть ниже установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права. В других случаях их условия выплаты и размеры определяются самими организациями (например, надбавка лицам, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ; надбавки за разъездной и подвижной характер работы).

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ч. 1 комментируемой статьи при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. Если представляется возможным учесть время, затраченное на выполнение каждого вида работ, то оплата будет производиться по фактически выполняемой работе. При этом работнику в любом случае гарантируется установленная ему ставка (оклад). Если же такой учет невозможен из-за характера работы, оплата осуществляется из расчета ставки (оклада) по наиболее квалифицированной работе независимо от ее удельного веса в общем объеме работы.

2. В соответствии с ч. 2 статьи при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. Работа может различаться по виду, сложности, поэтому труд рабочих-сдельщиков при выполнении работы, тарифицируемой выше присвоенного разряда, оплачивается по расценкам выполняемой работы, т. е. по разряду выполненной работы.

3. В части 3 данной статьи предусмотрено, что в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную

разницу. Она представляет собой доплату к сдельному заработку, исчисленному с применением сдельных расценок за фактически выполненную работу, размер которой составляет разницу между тарифной ставкой по разряду, присвоенному работнику, и тарифной ставкой по разряду, установленному для выполненной работы.

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60[2] настоящего Кодекса).

КОММЕНТАРИЙ

1. В наименовании статьи произошло уточнение – она стала предусматривать наряду с выполнением основной трудовой функции (ст. 57 ТК РФ) следующие случаи выполнения работником дополнительного объема работы: совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Если в предыдущей редакции ТК РФ было установлено, что оплата за дополнительную работу за совмещение профессий (должностей) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, производилась работнику, выполняющему эту работу у одного и того же работодателя по другой профессии (должности), то в ч. 1 этой статьи такого ограничения нет.

Согласно ч. 1 данной статьи при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 57 ТК РФ), работнику производится доплата.

Во всех указанных случаях изменяется трудовая функция работника и на это требуется его письменное согласие (ст. 72 ТК РФ).

2. На основании ч. 2 комментируемой статьи размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60 ТК РФ).

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Часть вторая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. Порядок оплаты сверхурочной работы не изменился. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере:

– работникам с повременной оплатой труда – в размере полуторной часовой ставки за первые два часа и двойной часовой ставки – за последующие часы. Для расчета часовой тарифной ставки из установленной месячной в этих целях применяется среднемесячное число рабочих часов в календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели. В некоторых организациях расчет ведется с применением количества рабочих часов по норме соответствующего месяца, в котором производятся сверхурочные работы. Однако в этом случае при одинаковом количестве сверхурочных часов в разных месяцах оплата будет различной, что вряд ли оправданно;
– работникам-сдельщикам – по полуторным сдельным расценкам – за первые два часа и по двойным сдельным расценкам – за последующие часы.

Принцип оплаты сверхурочных работ, имеющих место при любом режиме работы, указанный в ч. 1 статьи, является единым.

2. Сверхурочной признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммирован-

ном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Таким образом, если работник привлекается, например, к работе сверх своего рабочего дня (в т. ч. и при неполном рабочем времени) первые два часа переработки оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Например, если общая переработка составила 40 часов, 2 часа оплачиваются в полуторном размере, 38 часов – в двойном.

При этом в соответствии с разъяснением Госкомтруда СССР № 13 и Президиума ВЦСПС № П-21 от 08.08.1966 при подсчете сверхурочных часов работы работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. Действие этой нормы подтверждено решением ВС РФ от 30.11.2005 № ГКПИ05-1341.

Время отдыха вместо повышенной оплаты, предоставляемое по просьбе работника, должно быть не менее времени, отработанного сверхурочно. При установлении большей продолжительности следует исходить из размера повышенной оплаты за часы, отработанные сверхурочно. Если, например, работник отработал в месяце 10 часов сверхурочно с полуторной оплатой, ему может быть предоставлено время отдыха в количестве 15 часов (10 × 1,5).

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2004 № 201-ФЗ “О внесении изменений в статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации” с 1 января 2005 г. нерабочими праздничными днями являются:

1, 2, 3, 4, 5 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

Таким образом, с 2005 г. в Российской Федерации установлено 12 праздничных дней.

2. Согласно ст. 111 ТК РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. При этом общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день предусматривается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

3. Согласно ч. 1 комментируемой статьи работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
– работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом новая редакция комментируемой статьи уточняет, что оплате подлежит время, фактически отработанное в выходной или нерабочий праздничный день.

Учитывая поступающие запросы от организаций об оплате в двойном размере работы в эти дни с учетом или без учета различных видов доплат и надбавок, в статью введено дополнительное положение о том, что конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также трудовым договором. Статья определяет минимальный размер оплаты работы в выходные и праздничные дни исходя из дневной или часовой тарифной ставки.

3. При применении в организации суммированного учета рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени (разъяснение Госкомтруда СССР № 13 и Президиума ВЦСПС № П-21 от 08.08.1966).

Особенностью суммированного учета рабочего времени является обеспечение выполнения определенных функций в соответствии с задачами производства и в праздничные дни.

Если рабочее время совпало с нерабочим праздничным днем, оплата за работу в этот день производится в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх нормы. В последнем случае в соответствии с разъяснением Госкомтруда СССР № 13 и Президиума ВЦСПС № П-21 от 08.08.1966 отработанное время не будет являться сверхурочным, т. к. оно уже оплачено в двойном размере.

4. Если работнику по его желанию предоставляется вместо повышенной оплаты за работу в праздничный день другой день отдыха, то при работе:

– в пределах месячной нормы рабочего времени – доплата сверх оклада в размере дневной или часовой ставки не производится;
– сверх месячной нормы рабочего времени – производится доплата сверх оклада в размере одинарной дневной или часовой ставки.

Предоставление другого дня отдыха работнику, работавшему в свой выходной или нерабочий праздничный день, является правом, а не обязанностью работодателя.

Работник может использовать предоставленный работодателем другой день отдыха (отгула) за работу в выходной или нерабочий праздничный день в любое удобное для него и согласованное с работодателем время.

Статья 154. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются работодателем самостоятельно, но не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством.

Российское законодательство на сегодняшний день определяет размеры доплат за работу в ночное время в основном для работников организаций бюджетной сферы.

Для большинства организаций внебюджетного сектора экономики минимальные размеры доплат на основании ст. 423 ТК РФ регулируются нормами бывшего Союза ССР, поскольку они не противоречат Кодексу.

В частности, к действующему законодательству, регулирующему указанный вопрос, относится постановление Совмина СССР от 16.11.1972 № 822 "О повышении работникам промышленности дополнительной оплаты труда за работу в ночное время", в соответствии с которым предусмотрена дополнительная оплата труда за работу в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Специальный порядок дополнительной оплаты часов ночной работы был установлен некоторым категориям работников:

1) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада):

– рабочим речного пароходства общего пользования;
– работникам, связанным с основной деятельностью железных дорог и метрополитенов МПС (постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 13.01.1977 № 49 "О мерах по развитию железнодорожного транспорта в 1976–1980 годах");
– работникам военизированной, профессиональной пожарной и сторожевой охраны (постановление Госкомтруда СССР № 313 и Секретариата ВЦСПС № 14-9 от 06.08.1990 "Об оплате труда работников охраны в ночное время");
– рабочим, руководителям подразделений, специалистам и служащим предприятий, организаций и подразделений жилищно-коммунального хозяйства, включая спасательные службы, и бытового обслуживания населения (постановление Госкомтруда СССР № 242 и Секретариата ВЦСПС № 10-9 от 19.06.1990);
– рабочим, руководителям, специалистам и служащим предприятий (объединений) и организаций торговли и общественного питания (п. 4 постановления Госкомтруда СССР № 582 и Секретариата ВЦСПС № 26-3 от 05.11.1988 "О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников предприятий (объединений) и организации торговли и общественного питания");
– рабочим, ИТР и служащим на работах во вспомогательных цехах текстильной промышленности системы Минлегпрома СССР (постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 01.03.1982 № 165 "О дополнительных мерах по закреплению кадров в производственных объединениях и на предприятиях текстильной и некоторых других отраслей промышленности системы Министерства легкой промышленности СССР");
– рабочим, ИТР и служащим на работах во вспомогательных цехах фанерной промышленности системы Минлесбумпрома СССР (распоряжение Совмина СССР от 14.08.1985 № 1751-р);
– рабочим предприятий автомобильного транспорта при отсутствии многосменной работы (распоряжение Совмина РСФСР от 06.09.1991 № 985-р "Об установлении дополнительной оплаты за сверхурочную работу рабочим автомобильного транспорта");

2) в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада):

– рабочим, служащим и специалистам предприятий макаронной промышленности (постановление Совмина СССР от 23.10.1986 № 1275 "О мерах по улучшению качества хлебобулочных и макаронных изделий и повышению материальной заинтересованности трудовых коллективов в их производстве");

3) в размере 75% часовой тарифной ставки (оклада):

– рабочим, ИТР и служащим, занятым в основных цехах предприятий текстильной промышленности (постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 01.03.1982 № 165 "О дополнительных мерах по закреплению кадров в производственных объединениях и на предприятиях текстильной и некоторых других отраслей промышленности системы Министерства легкой промышленности СССР");
– работникам предприятий дрожжевой промышленности, работающим по сменному графику или по графику непрерывного производства;
– рабочим, ИТР и служащим основных цехов предприятий и организаций фанерной промышленности системы Минлесбумпрома СССР (распоряжение Совмина СССР от 14.08.1985 № 1751-р) и др.

В соответствии с распоряжением Совмина РСФСР от 30.09.1990 № 1170-р работникам хлебопекарной, мукомольной и крупяной промышленности установлена доплата за работу в вечерних сменах в размере 50% тарифной ставки (оклада), ночных сменах и воскресные дни по графику – 100% тарифной ставки (оклада).

Действие этого распоряжения было распространено на работников предприятий хлебопекарной промышленности Роспотребсоюза – распоряжение Совмина РСФСР от 12.12.1990 № 1393-р.

Поскольку данное распоряжение официально не отменено, при установлении размеров доплат за работу в ночное время работникам хлебопекарной, мукомольной и крупяной промышленности администрация должна учитывать нормы данного распоряжения.

2. Также применяется и постановление ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 “О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства”, предусматривающее введение доплат за работу в вечернюю и ночную смены для работников, занятых в многосменном режиме, в размере соответственно 20 и 40% тарифной ставки (оклада).

Определением Президиума ВС РФ от 19.11.2003 № 48пв-03 <О гражданском деле по заявлению ОАО “Омолонская золоторудная компания”>п. 9 постановления в указанной части признан законным. Таким образом, повышенная оплата вечерних и ночных смен в размерах не ниже установленных вышеуказанным постановлением является обязательной.

При этом согласно разъяснению Госкомтруда СССР № 294 и Секретариата ВЦСПС № 14-38 от 07.05.1987, утв. их постановлением от того же числа № 294/14-38, вечерней считается смена, непосредственно предшествующая ночной.

В соответствии с этим же разъяснением многосменным считается такой режим работы, когда на предприятии (в организации) или в его подразделениях в течение суток работа организована в две и более смен, продолжительность каждой из которых не менее установленной законодательством продолжительности рабочего дня. При этом работники чередуются по сменам равномерно, как правило, через неделю в часы, определенные графиками сменности.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 до 6 часов).

Иные режимы работы к многосменному режиму не относятся, и для работников, занятых в таких режимах, сохраняется порядок дополнительной оплаты за работу в ночное время, предусмотренный ст. 154 ТК РФ.

Госкомтруд СССР и ВЦСПС разъяснили особенности применения льгот за работу в двухсменном режиме с продолжительностью смены

более 8 часов (по 12, 11, 10 часов и т. п.) (утверждено совместным постановлением от 17.03.1989 № 88/6-140). Согласно разъяснению указанные льготы распространяются на работающих в двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов. При этом доплаты в размере 40% тарифной ставки (оклада) производятся за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время.

3. Повышенная оплата работы в праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ не отменяет начисление доплат за работу в ночное время, приходящееся по графику на праздничные дни.

4. В соответствии со ст. 154 Кодекса предусматривается установление Правительством РФ минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время, что позволит избежать возможных проблем, связанных с отсутствием в настоящее время нормативных правовых актов РФ, определяющих размеры доплат за работу в ночное время.

Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

КОММЕНТАРИЙ

1. В этой статье предусмотрены виды и правила оплаты труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, содержание которых зависит от причины их невыполнения:

– по вине работодателя;

– по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
– по вине работника.

При этом под невыполнением норм труда, неисполнением трудовых (должностных) обязанностей следует понимать выполнение меньшего объема работы, невыполнение установленного задания, недостижение установленного количественного результата и т. п.

В соответствии со ст. 22 и 163 ТК РФ работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм труда. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан выполнять установленные нормы труда.

2. В части 1 комментируемой статьи предусмотрено, что при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. Вина работодателя может заключаться либо в непредоставлении работы, либо в необеспечении нормальных условий для выполнения работником норм труда.

3. В части 2 комментируемой статьи установлено, что при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. Причины невыполнения норм выработки, не зависящие от работника и работодателя, могут выражаться в обстоятельствах чрезвычайного, непредвиденного характера (аварии, стихийные бедствия и т. п.). Под непредвиденными обстоятельствами следует также понимать и издание акта государственного органа, делающего невозможным выполнение работодателем своих обязанностей по предоставлению работы или обеспечению условий для выполнения работником норм труда.

4. Согласно ч. 3 комментируемой статьи при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. Вина работника может выражаться в нарушении им технологических норм, правил внутреннего распорядка, отказе от работы без уважительных причин и т. п.

Во всех случаях оплате подлежит только выполненная работа за фактически отработанное время.

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

КОММЕНТАРИЙ

1. В статье речь идет об оплате труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. При этом под браком при изготовлении продукции следует понимать снижение качества продукции в результате отклонения в процессе ее изготовления от установленных технических условий и стандартов (государственных стандартов, санитарных норм и правил, строительных норм и правил и других документов, которыми установлены обязательные требования к качеству товаров, работ, услуг).

Брак продукции полный (полностью непригодной для использования по ее назначению) или частичный (частично не отвечающей установленным требованиям) может быть допущен:
– не по вине работника;
– по вине работника.

Данная статья также не предусматривает снижения оплаты труда при браке не по вине работника (ч. 1 ст. 156 ТК РФ), а также гарантий для работников при выпуске брака в период освоения новых производств (ст. 158 ТК РФ).

2. В части 1 комментируемой статьи установлено, что брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. В данном случае не имеет значения, что явилось причиной брака: необеспечение работодателем надлежащих условий для выпуска качественной продукции (работ, услуг); непредвиденные обстоятельства; а также какова степень годности выпущенной продукции.

3. В соответствии с ч. 2 данной статьи полный брак по вине работника оплате не подлежит. Если бракованная продукция является следствием неисполнения работником его обязанностей по обеспечению условий для выпуска качественной продукции (например, нарушение технологии; использование неисправного инструмента, заведомо для работника негодного сырья; продолжение работы после обнаружения обстоятельств, могущих привести к изготовлению бракованной

продукции), то у работодателя есть все основания для привлечения работника к материальной ответственности (гл. 39 ТК РФ).

Если работник обнаружил обстоятельства, которые могут привести к изготовлению бракованной продукции, то он обязан незамедлительно сообщить работодателю об указанных обстоятельствах (ст. 21 ТК РФ). Если работодатель, извещенный о возможности выпуска бракованной продукции, дал работнику указание продолжать работу, брак не по вине работника должен быть оплачен наравне с годными изделиями.

4. Согласно ч. 3 комментируемой статьи работа, выполненная при исправлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплачивается на общих основаниях. Таким образом, частично бракованная продукция оплачивается с учетом степени ее годности, определяемой работодателем. Кроме того, работник может быть привлечен к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании ст. 238 ТК РФ.

Статья 157. Оплата времени простоя

Время простоя (статья 72[2] настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья определяет, что время простоя может быть:
– по вине работодателя;
– причинам, не зависящим от работодателя и работника;
– вине работника.

Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации.

В части 1 статьи предусмотрено, что время простоя (ст. 72[2] настоящего Кодекса) по вине работодателя (простой, возникающий вследствие приостановки опасной для жизни и здоровья работников работы на основании ст. 220 ТК РФ в связи с решением уполномоченных на то органов; период, в течение которого работник в качестве формы самозащиты отказывается от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (ст. 379, 22 ТК РФ) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать их оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми им для исполнения трудовых обязанностей. Простой, возникший вследствие неисполнения работодателем этой обязанности, является простоем по вине работодателя.

2. В части 2 комментируемой статьи предусмотрено, что время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (например, аварии, стихийные бедствия и т. п., то есть обстоятельства непредвиденного характера, иные неустранимые обстоятельства), оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи время простоя по вине работника не оплачивается. Вина работника в возникновении у него простоя может выражаться в неисполнении им обязанностей, возложенных на него трудовым договором, по обеспечению рабочего состояния используемых инструментов и оборудования, обеспечению запаса сырья и материалов.

Вина работника может также выражаться в неизвещении им работодателя об обстоятельствах, могущих привести к простою, если эти обстоятельства были ему известны и он мог их оценить.

4. В части 4 статьи предусмотрено, что о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Неисполнение им этой обязанности является нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой дисциплинарную ответственность. Если в результате виновного непредупреждения работником работодателя о начале простоя последнему причинен имущественный ущерб, работник может быть привлечен также и к материальной ответственности. Кроме того, в этом случае работник лишается оплаты времени простоя.

5. Согласно ч. 5 данной статьи если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом РТК, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или организации или трудовым договором работника.

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

КОММЕНТАРИЙ

В данной статье предусмотрено, что коллективным или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции), т. е. законодательством не устанавливается гарантированных размеров оплаты труда в этих случаях.

Это связано, в первую очередь, с неопределенностью экономических последствий освоения нового производства (продукции). Работодатель в целях создания мотивации для работника может сам вводить дополнительное вознаграждение. При этом он свободен в выборе использования новых норм труда.

В коллективном договоре или трудовом договоре во избежание конфликтных ситуаций можно уточнить понятие “прежняя заработная плата” – как средняя заработная плата или оклад и премии, или оклад и надбавки и доплаты компенсационного характера, или иное.

Глава 22. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 159. Общие положения

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная глава нормирования труда включает в себя основные положения нормирования труда, порядок установления норм труда, их замены, ответственность работодателя и работника в обеспечении выполнения норм труда.

Нормирование труда в рыночных условиях является важнейшим инструментом управления производством и выполнения функциональных обязанностей работниками.

В условиях производства нормирование труда призвано решать важнейшие социально-экономические задачи:

а) обеспечивать научно обоснованную базу для текущего и перспективного планирования и организации труда;

б) содействовать выявлению и использованию резервов роста производительности труда и снижению себестоимости продукции (услуг);

в) обеспечивать рациональную организацию производства и труда;

г) способствовать организации оплаты труда всех категорий работников, установлению более полного соответствия между мерой труда и мерой вознаграждения по труду;

д) учитывать индивидуальные и коллективные результаты труда;

е) обеспечивать нормальную интенсивность труда, гарантируя работнику защиту от чрезмерных перегрузок;

ж) определять рациональную расстановку работников по рабочим местам и устанавливать сроки выполнения производственных заданий;

з) устанавливать оптимальную (штатную) численность всех категорий работников, необходимую для выполнения производственных задач.

Важнейшая роль системной организации нормирования труда отводится нормам труда (межотраслевым, отраслевым и локальным). В свое время было разработано значительное количество межотраслевых и отраслевых норм труда, которые позволяли нормировать труд 85–90% работающих. В настоящее время большинство этих норм труда устарело и не отвечает современному уровню техники, организации производства и труда.

2. Государство в условиях рыночной экономики должно содействовать системной организации нормирования труда, а именно:

а) законодательно вырабатывать стратегию регулирования вопросов нормирования труда посредством Трудового кодекса РФ и других нормативных правовых актов;

б) оказывать поддержку научно-исследовательским организациям, занимающимся разработкой: межотраслевых и отраслевых норм труда, и в первую очередь, для бюджетных организаций; методических рекомендаций по данному вопросу; пакетов прикладных программ по автоматизации нормирования труда одновременно с проектированием технологических процессов.

3. Комментируемая статья предусматривает, что применение системы организации нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников, исходя из требований организации производства и труда.

Статья 160. Нормы труда

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи приведены понятие нормы труда и ее связь с уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма труда – это мера затрат времени на выполненный объем работ, услуг, функций управления одним работником или группой работников в единицу времени соответствующей квалификации работника в определенных организационно-технических условиях с соблюдением правил охраны труда.

В зависимости от техники, технологии, организации производства применяются различные виды нормы труда: норма выработки (времени), норма обслуживания, норма времени обслуживания, норма нагрузки и норматив численности.

Норма выработки – величина, обратно пропорциональная норме времени, т. е. объем работы (в метрах, штуках, тоннах, кубах и др.), который должен быть выполнен в единицу времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания (величина, обратно пропорциональная норме времени обслуживания) – количество обслуживаемых объектов (единиц оборудования, агрегатов, производственных площадей и др.).

Норма нагрузки – величина, характеризующая объем работ, выполняемых работником или группой работников в единицу времени (количество дел на судью, количество больных, которых должен принять врач, и т. д.). Норма нагрузки должна быть предельной и ее перевыполнение приведет к ухудшению качества работ.

Норматив численности – это регламентированная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения единицы или общего объема работ.

Обоснованность норм зависит от методов их разработки. На практике и в методических рекомендациях различаются два метода установления норм – аналитический и суммарный.

Аналитически исследовательский метод основан на изучении затрат рабочего времени, последовательности выполнения операции и продолжительности отдельных составляющих ее элементов путем проведения хронометражных наблюдений и фотографий рабочего вре-

мени. Норма времени разрабатывается путем проектирования наиболее рационального содержания и последовательности выполнения операции при рациональных организационно-технических условиях.

Аналитически расчетный метод предусматривает установление норм времени по операциям и ее отдельным элементам по заранее разработанным нормативам различной степени укрупнения.

Для расчета норм времени используются 4 вида нормативов: нормативы времени на выполнение отдельных элементов ручных операций; нормативы времени регламентированных перерывов в работе, обусловленных требованиями технологии организации производства и труда, а также времени перерывов на отдых и личные потребности, нормативы режимов работы оборудования – расчетные материалы, установленные по производительности оборудования для расчета основного (технологического) времени.

По степени укрупнения нормативы времени могут быть дифференцированные и укрупненные.

К дифференцированным относятся нормативы времени на выполнение отдельных элементов ручных операций. Дифференцированные нормативы времени, разработанные на выполнение трудовых движений и комплексов трудовых движений (действий), относятся к микроэлементным нормативам.

К укрупненным относятся нормативы времени на выполнение комплекса технологических и организационно связанных между собой трудовых элементов операций.

Микроэлементные нормативы – это время на выполнение мельчайших элементов трудовых процессов (трудовые движения), которые применяются для расчета нормативов времени на ручные элементы операции без проведения хронометража.

В странах с рыночной экономикой широко применяют американскую базовую систему микроэлементных нормативов МТМ-1 для расчета норм труда в массовом производстве.

В настоящее время разработана отечественная базовая система микроэлементных нормативов БСМ-1, которая позволит проводить расчеты норм труда не только для массового производства.

Суммарный метод только фиксирует фактические затраты труда и не способствует решению задач повышения эффективности производства, поэтому его применение допустимо лишь в исключительных случаях (при выполнении разовых или опытных работ).

2. Согласно части 2 комментируемой статьи нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой

техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Поэтому разработанные для определенных организационно-технических условий нормы могут оказаться устаревшими. Такие нормы должны быть своевременно пересмотрены и приведены в соответствие с новыми организационно-техническими условиями.

Такими условиями могут быть:

а) применение нового оборудования с новыми эксплуатационными характеристиками, модернизация оборудования с измененными режимами работы и производительностью;

б) изменение конструкции изделий, материалов;

в) изменение в организации планирования производства, объемах выпускаемой продукции, организации обслуживания рабочих мест (заготовками, инструментом, технической документацией, текущим ремонтом оборудования и т. д.);

г) оснащение рабочих мест подъемными устройствами (краны, подъемники, тельферы и т. д.).

3. В соответствии с ч. 3 данной статьи достижение высокого уровня выработки продукции (услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может служить основанием для пересмотра установленных норм труда, если на их перевыполнение не оказали влияние проводимые общие организационно-технические мероприятия по участку, цеху и т. д.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

Типовые нормы труда разрабатываются на работы, выполняемые по типовой технологии, исходя из требований организации производства и труда, достигнутых на большинстве или части организаций, и предназначаются для применения в этих организациях. Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 “О правилах разработки и утверждения типовых норм труда” определены порядок разработки

и утверждения типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда для однородных работ.

Типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики. Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Минтрудом России (ныне Минздравсоцразвития России). Типовые отраслевые, профессиональные и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России (ныне Минздравсоцразвития России).

Порядок применения типовых норм труда в организациях устанавливается локальными правовыми актами.

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья определяет порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Введение новых или пересмотренных норм труда начинается с проверки (апробации) их в конкретных производственных условиях, на тех рабочих местах, где они будут применяться. Апробация норм осуществляется в целях создания на рабочих местах организационно-технических условий, принятых при расчете норм труда. По данным апробации намечаются конкретные мероприятия по освоению новых норм труда. Ко времени введения новых (пересмотренных) норм должны быть проведены все мероприятия по созданию условий работы, предусмотренные при разработке норм. В необходимых случаях при введении новых норм проводится инструктаж работников в устной или в письменной форме. Условием успешного введения новых норм труда является также повышение квалификации работников.

2. Вводимые новые нормы труда должны объявляться в обязательном порядке работникам, для которых эти нормы установлены, не позднее чем за два месяца. В течение этого срока работники могут их изучить. Перечень вводимых новых и пересмотренных норм труда должен быть вывешен на видном месте для ознакомления работников. Работодатель

должен разъяснить работникам мотивы введения новых (пересмотренных) норм и рассказать о том, какие проведены организационно-технические мероприятия, обеспечивающие выполнение этих норм.

В случае несогласия с каким-либо положением работники могут внести работодателю свои возражения. По истечении двух месяцев нормы труда считаются введенными в действие.

Нормы труда на разовую работу, а также работы, не предусмотренные технологией, могут объявляться работникам позднее указанного срока, но во всех случаях до начала выполнения этих работ.

В период освоения новых норм очень важно осуществлять контроль и учет выполнения этих норм труда.

Новые нормы труда вводят локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Введение новых (пересмотренных) норм труда без учета мнения представительного органа работников или с нарушением сроков извещения работников об их введении дает основание работнику требовать оплату труда по прежним нормам.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

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

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

КОММЕНТАРИЙ

Данная статья определяет наиболее типичные случаи предоставления работодателем гарантий работнику, обеспечивающих нормальные условия для выполнения норм труда.

В статье приведен официальный перечень нормальных условий для выполнения норм выработки. Эти же условия относятся ко всем нормам, предусмотренным в ст. 160 ТК РФ.

Если работодатель не выполнил свои обязанности по обеспечению нормальных условий работы, в результате чего работник не выполнил установленные нормы труда, то оплата труда производится в соответствии со ст. 155 ТК РФ.

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Глава 23. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья в законодательном порядке определяет – что подразумевается под гарантиями, а что под компенсациями, которые устанавливаются работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

В части 1 комментируемой статьи предусмотрено, что под гарантиями следует понимать средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Как следует из определения, основной целью гарантий является обеспечение осуществления предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантии по своей сути могут быть как организационного, так и материального (гарантийного) характера.

К гарантиям организационного характера можно отнести гарантии, которые предоставляются в связи:

– с освобождением от работы (например, предоставление работнику вакантной должности при проведении мероприятий по сокращению численности или штата) – средство обеспечения как внутреннего, так и внешнего трудоустройства работника;

– возможностью обжаловать в суд отказ в заключении трудового договора – способ защиты прав работника;
– предоставлением работы при восстановлении на работе по решению судебных органов – преимущество при реализации определенных прав и обязанностей;
– предоставлением права на отдых – обеспечение сохранения за работником места работы (должности) и среднего заработка;
– и рядом других.

К гарантиям материального (гарантийного) характера можно отнести доплаты (ст. 135 ТК РФ) и другие выплаты. Надбавки носят стимулирующий характер (ст. 135 ТК РФ) и к таким выплатам не относятся.

К материальным (гарантийным) доплатам относятся:

а) доплаты до среднего заработка или до установленной его части в случаях, когда заработная плата работника снижается по не зависящим от него причинам, устанавливаются:
– при невыполнении норм труда (ст. 155 ТК РФ);
– изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК РФ);
– простое (ст. 157 ТК РФ);
– освоении новых производств (ст. 158 ТК РФ);
– переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

б) доплаты в случаях отсутствия заработка по причинам, не зависящим от работника:
– пособия по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
– выплаты при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ), на время проведения медицинского обследования (ст. 185 ТК РФ);
– выплаты донорам (ст. 186 ТК РФ);
– выплаты при повышении квалификации (ст. 187 ТК РФ).

2. В части 2 комментируемой статьи дается определение компенсаций как денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами.

Таким образом, целью компенсаций является не что иное, как возмещение работнику расходов, которые возникают в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Причем расходы, как правило, в виде денежных выплат, должны быть соизмеримы с суммой понесенных расходов.

Помимо возмещения расходов, понесенных работником, ТК РФ предусмотрена денежная компенсация морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

В соответствии с законодательством в ряде случаев работнику одновременно предоставляются гарантии и компенсации, например в случае сдачи крови и ее компонентов.

В соглашении, коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть определены иные случаи получения работником гарантийных, компенсационных выплат по сравнению с ТК РФ, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи определено, что, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

– при направлении работника в служебную командировку и переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК РФ);
– исполнении работниками государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ);
– совмещение работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
– в связи с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ);
– при переводе работника на другую постоянную работу, временной нетрудоспособности, в связи с несчастным случаем на производстве, при прохождении обязательного медицинского обследования, осуществлении донорских функций, повышении квалификации, использовании имущества работника в интересах работодателя (гл. 28 ТК РФ).

Кроме того, устанавливаются:

– гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ);
– гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ);
– гарантии при изменении существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ);
– гарантии защиты персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ);
– гарантии по оплате труда (см. статьи гл. 21 ТК РФ);
– гарантии в сфере нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
– гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ);
– гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями (см. статьи гл. 41 ТК РФ);
– гарантии несовершеннолетним работникам (гл. 42 ТК РФ);
– гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287 ТК РФ);
– гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом (ст. 302 ТК РФ);
– гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50 ТК РФ);
– гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства РФ за границей (ст. 340 ТК РФ);
– гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ), а также освобожденным профсоюзным работникам (ст. 375 ТК РФ);
– гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ);

– гарантии работникам в связи с проведением забастовки (ст. 414 ТК РФ).

Другими федеральными законами предусмотрены гарантии:

– судьям и работникам аппаратов судов (Федеральный закон от 10.01.1996 № 6-ФЗ "О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов Российской Федерации");
– работникам, занятым тяжелыми работами и работами с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (Федеральный закон от 20.06.1996 № 81-ФЗ "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности");
– гражданам, занятым на работах с химическим оружием, и гражданам, получившим профессиональное заболевание на этих работах (Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием");
– лицам, находящимся под диспансерным наблюдением в связи с туберкулезом, и больным туберкулезом (Федеральный закон от 18.06.2001 № 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации");
– работникам открытых акционерных обществ, созданных в порядке приватизации (ст. 17 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества");
– гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");
– гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу (Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе");
– и др.

Некоторые гарантии предусмотрены постановлениями Правительства РФ. Так, в п. 57 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. постановлением Правительства РФ от 03.03.2001 № 160, закрепляется, что увольнение преподавателей средних специальных учебных заведений по инициативе администрации, связанное с сокращением численности работников, допускается только после окончания учебного года.

Применяется ряд гарантий, предоставляемых работникам на основании законодательных актов бывшего Союза ССР. Эти акты применяются, т. к. они не противоречат ТК РФ (см. ст. 423 ТК РФ). Например, на основании ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1 "Об изобретениях в СССР" автор для участия в подготовке изобретения к использованию может быть на время полностью или частично освобожден от выполнения основной работы с оплатой труда в размере не менее получаемого им среднего заработка, а при проведении этих работ вне места постоянной работы с ним заключается трудовой договор с оплатой труда в зависимости от сложности выполняемой работы. Размер компенсации дополнительных расходов автора изобретения, связанных с участием в работах по подготовке изобретения к использованию вне места его постоянного жительства, устанавливается по договору с заинтересованной организацией. За автором изобретения, временно освобожденным от основной работы, сохраняются должность, непрерывный трудовой стаж и стаж работы по специальности, право на отпуск, другие права и льготы, установленные по месту постоянной работы. При сокращении численности или штата работников предприятия изобретатели имеют преимущественное право быть оставленными на работе. Если в результате использования изобретения на предприятии вводятся более низкие расценки, труд автора, а также работников, участвовавших в подготовке к использованию этого изобретения, оплачивается по прежним расценкам в течение шести месяцев со дня начала использования изобретения.

2. В части 2 комментируемой статьи установлено, что гарантии и компенсации работникам предоставляются за счет средств работодателя, а именно:

– гарантии и компенсацию. Например, при направлении работника в служебную командировку, совмещении работы с обучением за работником сохраняется место работы (должность), сохраняется средний заработок на период отсутствия работника;
– только гарантии (сохранение места работы (должности) при выполнении государственных общественных обязанностей). Например, в период участия в мероприятиях по обеспечению гражданами исполнения воинской обязанности или поступления граждан на военную службу по контракту средний заработок работнику выплачивается за счет средств Минобороны России.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В данных случаях при выполнении государственных или общественных обязанностей работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Глава 24. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, ДРУГИЕ СЛУЖЕБНЫЕ ПОЕЗДКИ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

КОММЕНТАРИЙ

Наименование гл. 24 после слова “командировки” дополнено словами “другие служебные поездки”. Это вызвано тем, что в данную главу введена ст. 168[1] “Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера” ТК РФ.

Статья 166. Понятие служебной командировки

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи в законодательном порядке дано определение служебной командировки как поездки работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Под командировкой понимается не только поездка работника в другую местность, как было установлено Инструкцией Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 “О служебных командировках в пределах СССР”, действующей в части, не противоречащей ТК РФ, но любое выполнение служебного задания вне места постоянной работы.

Причем местом постоянной работы, указанной в обязательном порядке в трудовом договоре, является место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения (ст. 57 ТК РФ).

Командировки можно разделить:

– на местные (в пределах населенного пункта);
– внутренние (за пределами населенного пункта без возможности ежедневного возвращения домой);
– заграничные.

От такого деления зависит размер возмещения расходов.

При направлении работника в командировку в обязательном порядке должны быть изданы приказ или распоряжение работодателя, которые оформляются в письменном виде (а не в устном, как порой практикуют в организациях). В приказе или распоряжении о направлении работника в командировку указываются структурное подразделение, профессия (должность) командируемого, а также цель, время и место командировки.

Работнику, направляемому в командировку, выдается:

– командировочное удостоверение (форма Т-10). Выписываемое командировочное удостоверение является документом, удостоверяющим время пребывания работника в командировке (время прибытия в пункт(ы) назначения и время выбытия из него (них)).

В каждом пункте назначения делаются отметки о времени прибытия и выбытия, которые заверяются подписью ответственного лица и печатью. После возвращения работника из командировки в организацию он составляет авансовый отчет с приложением документов, подтверждающих произведенные расходы;

– приказ (распоряжение) о направлении в командировку (индивидуальная форма Т-9 и коллективная форма Т-9а). Он издается на основе служебного задания. Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку готовит и издает служба, занимающаяся кадровыми вопросами в организации;

– служебное задание для направления в командировку. Оно является основанием для направления работника в командировку и составляется руководителем подразделения, в котором работает командируемый работник. Служебное задание определяет место назначения, куда направляется работник, срок командировки, ее цель;
– отчет о его выполнении (форма Т-10а). Работник, прибывший из командировки, составляет краткий отчет о выполненной работе. Заключение о выполнении задания согласовывается с руководителем структурного подразделения и утверждается руководителем организации. Отчет о выполнении служебного задания, командировочное удостоверение, авансовый отчет работник представляет в бухгалтерию.

Указанные формы утверждены постановлением Госкомстата России от 06.04.2001 № 26.

От направления в командировку работник может отказаться, если на то имеются уважительные причины.

При направлении в командировку существуют специальные правила:
– лиц, с которыми заключен ученический договор, запрещено направлять в командировки, не связанные с ученичеством (ст. 203 ТК РФ);
– беременных женщин запрещено направлять в любые командировки (ст. 259 ТК РФ);
– женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей до трех лет без матери, а также опекунов детей указанного возраста, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства в возрасте до 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больным членом семьи, разрешено направлять в командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями (ст. 259, 264 ТК РФ);
– работников моложе 18 лет, за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов, запрещено направлять в любые командировки (ст. 268 ТК РФ);
– инвалидов запрещено направлять в командировки, если это противоречит индивидуальной программе реабилитации инвалида (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”);

– зарегистрированный кандидат не может быть направлен в командировку во время проведения выборов (ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ “Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации”).

Срок командировки определяется работодателем и это зависит, как правило, от служебного задания, количества работников, направляемых в командировку, и ряда др.

Данная статья не ограничивает срок командировки максимальным пределом. В связи с этим норму Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 “О служебных командировках в пределах СССР”, в соответствии с которой максимальный срок командировки ограничивался 40 днями, применять не следует.

Расчет выданной суммы, подписанный руководителем и командируемым работником, хранится в бухгалтерии организации. После приезда работника из командировки в бухгалтерию сдается в установленной форме оформленное командировочное удостоверение.

Если изменился срок командировки в установленном порядке, то производится соответствующий перерасчет.

Согласно с п. 7 указанной Инструкции днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда – день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее – последующие сутки. Если станция (пристань, аэропорт) находится за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции (пристани, аэропорта). Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

В соответствии с п. 2.1.2, 2.1.4 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. постановлением Минтруда России № 1 и Минобразования России № 29 от 13.01.2003, командированные в организацию работники, выполняющие работы на выделенном участке, проходят в установленном порядке вводный инструктаж. С командированными работниками, участвующими в производственной деятельности организации, проводится первичный инструктаж на рабочем месте до начала самостоятельной работы.

Работники, находящиеся в командировке, обязаны подчиняться режиму рабочего времени и времени отдыха организации, в которую они командированы.

Не использованные во время командировки дни отдыха по возвращении из нее не предоставляются.

Если командировкой предусмотрена работа в выходные или праздничные дни, то за работу в эти дни производится компенсация в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Если командировкой не предусмотрена работа в выходные или праздничные дни, но работнику пришлось по каким-либо причинам работать в выходные или праздничные дни, то при наличии подтверждающего документа по возвращении ему также за эти дни производится компенсация в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

При направлении работника (по распоряжению работодателя) в командировку в выходной день ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха по его желанию.

Вопрос о приходе на работу как в день отъезда в командировку, так и в день приезда из командировки может быть решен по договоренности сторон, т. е. работника и работодателя.

В части 1 статьи также отмечено, что служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками (ст. 168[1] ТК РФ).

2. Согласно ч. 2 комментируемой статьи, которая является новой, особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Особенности направления работников в служебные командировки должны быть едиными как для работников учреждений бюджетной сферы, так и для тех, кто работает в учреждениях с иными организационно-правовыми формами собственности.

Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

КОММЕНТАРИЙ

1. Направляя работника в служебную командировку, работодатель обязан гарантировать ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Кроме того, локальным нормативным актом, трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные гарантии.

2. Во время нахождения в служебной командировке работник не может быть уволен по инициативе работодателя.

3. За период нахождения в командировке исчисление среднего заработка осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 139 Кодекса.

4. Вопросы возмещения работнику расходов, связанных со служебной командировкой, регламентируются ст. 168 ТК РФ.

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи установлены расходы, которые работодатель обязан возмещать работнику при направления в служебную командировку. К ним отнесены:

– расходы по проезду;
– расходы по найму жилого помещения;
– дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
– иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При возмещении расходов следует помнить, что в ст. 264 НК РФ установлен порядок отнесения сумм возмещения командировочных

расходов к расходам, связанным с производством и (или) реализацией при определении налоговой базы по налогу на прибыль организации. К ним отнесены расходы:

– на проезд работника к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;
– по найму жилого помещения, включая оплату дополнительных услуг, оказываемых в гостиницах, за исключением расходов на обслуживание в барах и ресторанах, на обслуживание в номерах, за пользование рекреационно-оздоровительными объектами;
– суточные и (или) полевое довольствие в пределах норм, утверждаемых Правительством РФ;
– на оформление и выдачу виз, паспортов, ваучеров, приглашений и иных аналогичных документов;
– консульские, аэродромные сборы, сборы за право въезда, прохода, транзита автомобильного и иного транспорта, за пользование морскими каналами, другими подобными сооружениями и иные аналогичные платежи и сборы.

С 1 января 2003 г. постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 определены размеры возмещения расходов, связанных с командировками, для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2. В части 2 комментируемой статьи установлено, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Следует учитывать, что нормативные правовые акты, устанавливающие размеры возмещения расходов при направлении в служебную командировку, для работников учреждений бюджетной сферы носят обязательный характер, а для работников, работающих в учреждениях с иными организационно-правовыми формами собственности, – рекомендательный характер.

Обычно работник самостоятельно выбирает вид транспорта, на котором он будет добираться до места командировки и обратно. Вместе с тем в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации допустимо вводить ограничения при выборе вида транспорта.

Расходы по проезду возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

– железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

– водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
– воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
– автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение производится в размере минимальной стоимости проезда:

– железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
– водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
– автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 “О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета” установлены нормы расходов по найму жилого помещения: 550 руб. в сутки, а при отсутствии документов, подтверждающих расходы, – 12 руб. в сутки. Это минимальные (гарантированные) нормы расходов.

Предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках за пределы РФ определены приказом Минфина России от 04.03.2002 № 15н “Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран” (в ред. от 02.08.2004).

Расходы по найму жилого помещения возмещаются только по фактическим расходам, которые должны быть подтверждены соответствующими документами.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются только за период пребывания работника в командировке. Если работник по окончании срока командировки, указанного в приказе (распоряжении) и в командировочном удостоверении, не выехал из жилого помещения (гостиницы, отели, пансионаты, общежития или жилые помещения, арендованные у юридических или физических лиц), то расходы по его найму за соответствующие дни не оплачиваются.

Расходы по найму жилого помещения должны возмещаться и в том случае, когда работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного места жительства, но при этом остается в месте командировки.

Расходы по найму жилого помещения направленными в командировку работниками в пределах установленных норм включаются в расходы, связанные с производством и (или) реализацией при определении налоговой базы по налогу на прибыль организации, а за пределами этой суммы возмещаются за счет прибыли организации.

Если работник к месту командировки добирался с заездом в иное место (например, заезжал к родственникам) или после окончания командировки ехал не к месту постоянной работы, то оплата расходов по такому проезду может не производиться, а если и будет производиться, то только в сумме, равной стоимости проезда к месту командировки или, соответственно, постоянной работы.

Работник имеет право выехать в командировку на личном автотранспорте. В этом случае возмещению подлежат расходы на топливо. При этом такое возмещение расхода на топливо должно быть в обязательном порядке предусмотрено в приказе (распоряжении) о направлении работника в командировку. Возмещать расходы на топливо следует на основании представленных чеков или квитанций. Расход топлива необходимо учитывать только исходя из расстояния до места командировки и обратно по путевому листу.

За период пребывания в командировке, включая время в пути, работнику выплачиваются суточные, размер которых на основании постановления Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 составляет 100 руб. в день.

Нормы суточных, сумма которых включается в расходы, связанные с производством и (или) реализацией при определении налоговой базы по налогу на прибыль организации, устанавливаются Правительством РФ. С 1 января 2006 г. норма суточных установлена постановлением Правительства РФ от 08.02.2002 № 93 “Об установлении Норм расходов организаций на выплату суточных и полевого довольствия, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией” и составляет за каждый день нахождения в командировке:

– на территории РФ – 100 руб.;
– за пределами РФ – в размере, установленном приложением к постановлению Правительства РФ от 08.02.2002 № 93;

– в краткосрочной командировке за пределами РФ – в размере, установленном приказом Минфина России от 12.11.2001 № 92н.

При направлении работника в командировку за пределы РФ суточные по нормам, установленным для командировок за пределами РФ, выплачиваются со дня пересечения границы при выезде из РФ и до дня пересечения границы при обратном въезде в РФ, а за остальное время – по нормам, установленным для командировок в пределах РФ.

Суточные в большем размере могут устанавливаться за счет прибыли организации.

Суточные не выплачиваются, если работник, имея возможность, ежедневно возвращается к месту постоянного проживания. Рекомендуется решать вопрос о возможности возвращения работника к месту постоянного проживания отдельно в каждом конкретном случае с учетом дальности расстояния места постоянного проживания, условий транспортного сообщения, характера задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

С 1 января 2006 г. вступило в силу постановление Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 “О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета”.

На основании постановления Совмина – Правительства РФ от 01.12.1993 № 1261 приказом Минфина России (по согласованию с МИД России) от 12.11.2001 № 92н с 1 января 2002 г. установлены размеры суточных при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран. Размеры суточных установлены в долларах США и дифференцированы в зависимости от страны, в которую направляется работник. Нормы суточных при направлении в краткосрочные командировки из Российской Федерации и других стран установлены в более высоком размере, чем для работников загранучреждений РФ и других категорий работников при краткосрочных командировках в пределах страны, где находится загранучреждение.

Работникам, направляемым в краткосрочные командировки за границу, суточные выплачиваются за каждый день пребывания в командировке. При этом со дня пересечения государственной границы при выезде из России они выплачиваются по норме, установленной для командировок в стране, куда направляется работник, а со дня пересечения государственной границы при въезде – по норме, установленной для командировок в пределах РФ. Если работник в период

командировки находился в нескольких зарубежных странах, то со дня выбытия из одной страны в другую (определяется по отметке в паспорте) суточные выплачиваются по норме, установленной для командировок в стране, в которую он направляется (письмо Минтруда России, Минфина России от 17.05.1996 № 1037-ИХ "О порядке выплаты суточных работникам, направляемым в краткосрочные командировки за границу").

В данной части также предусмотрено, что направленный в командировку работник может понести и иные расходы. Та часть расходов, которые производятся работником с разрешения или с ведома работодателя, подлежит возмещению. Эта норма означает, что при направлении работника в командировку обязательно должно быть получено разрешение работодателя на дополнительные расходы в командировке, которые затем будут возмещены. Во избежание недоразумений такую норму лучше зафиксировать в приказе (распоряжении).

Возможно и письменное обращение работника об осуществлении им в период командировки дополнительных расходов. При этом необходимо получить резолюцию, разрешающую произвести дополнительные расходы, так как это будет свидетельством о правомерности действий работника.

К расходам, произведенным работником, подтвержденным прилагаемыми к авансовому отчету документами, можно отнести, например, чеки магазинов, счета.

К числу расходов, произведенных с ведома работодателя, можно отнести расходы, которые:

– вызваны интересами организации, например, для выполнения полученного задания – приобретение спецодежды, сырья, материалов, топлива и др.;
– вызваны интересами самого работника, например, расходы, связанные с приобретением справочной литературы, канцтоваров, возвратом или переоформлением проездных документов, и др.;
– произведены работником самостоятельно, но возможность таких расходов должна была быть работодателю известна, например, расходы по дополнительным транспортным расходам и др.

При осуществлении работником расчетов наличными средствами с другими организациями следует помнить, что в РФ предельный размер расчетов наличными деньгами между юридическими лицами по одной сделке установлен в сумме 60 тыс. руб. (указание Банка России от 14.11.2001 № 1050-у "Об установлении предельного размера расчетов наличными деньгами в Российской Федерации между юридическими лицами по одной сделке").

В части 2 комментируемой статьи установлено, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

В этих же актах могут быть отражены:

– срок и размер выдаваемого работнику так называемого аванса перед командировкой;
– отчет о расходовании этого аванса;
– порядок возвращения неизрасходованного аванса;
– должен ли работник сам купить проездной документ или работодатель обеспечит его этим документом;
– перечень и размеры допустимых дополнительных расходов с ведома работодателя;
– право работника отказаться от поездки в командировку, например, при невыдаче или несвоевременной выдаче денежных средств на командировку, срок возмещения понесенных работником расходов;
– и ряд др.

Не следует забывать, что увеличение размера суточных, расходов по найму жилого помещения, а также по проезду не должно вести к росту себестоимости выпускаемой продукции. В связи с этим рекомендуется в коллективных договорах, локальных нормативных правовых актах указывать источник, за счет которого повышаются командировочные расходы.

Специальные правила и нормы возмещения расходов установлены:

– для гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти, привлеченного к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов РФ, расположенных в Северо-Кавказском регионе (постановление Правительства РФ от 15.01.2000 № 38);
– членов экипажей судов загранплавания морского флота российских судоходных компаний (распоряжение Правительства РФ от 01.06.1994 № 819-р);
– лиц, направляемых в командировки в очаги особо опасных инфекций (на основании указания Госкомсанэпиднадзора России от 28.07.1994 № 41);

– членов экипажей судов загранплавания Минтопэнерго России (на основании распоряжения Правительства РФ от 10.10.1994 № 1608-р);
– членов экипажей судов загранплавания речного флота (на основании распоряжения Правительства РФ от 25.10.1994 № 1685-р);
– членов экипажей судов загранплавания флота рыбной промышленности (на основании распоряжения Правительства РФ от 03.11.1994 № 1741-р);
– членов экипажей научно-исследовательских судов Российской академии наук за время нахождения в загранплавании (на основании распоряжения Правительства РФ от 10.07.1995 № 946-р);
– членов экипажей научно-исследовательских судов Министерства природных ресурсов РФ за время нахождения в загранплавании (на основании распоряжения Правительства РФ от 22.11.2000 № 1657-р).
– личного состава экипажей российских самолетов, выполняющих международные рейсы (распоряжение Правительства РФ от 01.11.1993 № 1944-р);
– работников Государственной ветеринарной службы РФ, направляемых в командировку для проведения работ по борьбе с особо опасными заболеваниями животных (постановление Правительства РФ от 03.02.1994 № 64);
– и ряд других.

Статья 168[1]. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи указываются возмещения, связанные со служебными поездками, которые должен произвести работодатель работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, работа машинистов, проводников), а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера. К таким возмещениям отнесены:
– расходы по проезду;
– расходы по найму жилого помещения;
– дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
– иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Законодательством не установлены размеры по возмещению расходов, поэтому конкретный их размер определяется организацией самостоятельно при наличии финансовых возможностей.

При возмещении указанных расходов следует учитывать, что в ст. 264 НК РФ установлен порядок отнесения сумм возмещения командировочных расходов к расходам, связанным с производством и (или) реализацией при определении налоговой базы по налогу на прибыль организации.

Расходы по проезду возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение, как правило, производится в размере минимальной стоимости проезда:
– железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
– водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
– автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 “О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета” установлены нормы расходов по найму жилого помещения: 550 руб. в сутки, а при отсутствии документов, подтверждающих расходы, – 12 руб. в сутки.

Это минимальные (гарантированные) нормы расходов. Предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках за пределы РФ установлены приказом Минфина России от 04.03.2002 № 15н (в ред. от 01.01.2005). Для внебюджетных организаций с учетом их финансовых возможностей размер расходов может быть увеличен.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются только по фактическим расходам, которые должны быть подтверждены соответствующими документами.

Расходы по найму жилого помещения должны возмещаться и в том случае, когда работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного места жительства, но при этом остается в месте направления (командировки).

Расходы по найму жилого помещения работниками в пределах установленных норм включаются в расходы, связанные с производством и (или) реализацией при определении налоговой базы по налогу на прибыль организации, а за пределами этой суммы возмещаются за счет прибыли организации.

За период нахождения в служебной командировке работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками, включая время в пути, выплачивая суточные, при определении размера которых можно руководствоваться постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (100 руб. в день).

При направлении работника за пределы РФ суточные по нормам, установленным для командировок за пределами РФ, выплачиваются со дня пересечения границы при выезде из РФ и до дня пересечения границы при обратном въезде в РФ, а за остальное время – по нормам, установленным для командировок в пределах РФ.

Это минимальные (гарантированные) выплаты. Суточные в большем размере могут устанавливаться за счет прибыли организации.

Часть 1 комментируемой статьи также предусматривает, что работники, постоянная работа которых осуществляется в пути или

имеет разъездной характер, а также работники, работающие в полевых условиях или участвующие в работах экспедиционного характера, могут понести и иные расходы. Та часть расходов, которые производятся работником с разрешения или с ведома работодателя, подлежит возмещению. Эта норма означает, что обязательно должно быть получено разрешение работодателя на дополнительные расходы при нахождении в пути, при разъездном характере работы, а также при работе в полевых условиях или участии в работах экспедиционного характера работы, которые затем будут возмещены.

2. В части 2 комментируемой статьи установлено, что размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в ч. 1 ст. 168[1] ТК РФ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размер надбавок и возмещения расходов рекомендуется устанавливать исходя из установленного работнику размера тарифной ставки, оклада, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, а также с учетом финансовой возможности организации.

Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Надбавка к заработной плате взамен суточных за каждый календарный день пребывания на месте производства работ может выплачиваться, например, рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ.

При исчислении указанной надбавки за неполный месяц рекомендуется вначале определить сумму надбавки за полный месяц. Затем эту сумму следует поделить на количество календарных дней в данном месяце и умножить на число дней пребывания работника на монтажных, наладочных и строительных работах в данном месяце.

Работники, откомандированные для производства монтажных, наладочных и строительных работ в другую организацию с их согласия и зачисленные в штат этой организации как уволенные с предшествующего места работы, не могут считаться находящимися в командировке и, следовательно, не пользуются правом на получение надбавки. Эти работники в связи с переездом в другую местность к новому месту своей постоянной работы имеют право на получение компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

В тех случаях, когда монтажные работы по плану предусмотрены на срок свыше 1 года, работникам, направляемым в установленном порядке для выполнения этих работ, необходимо выплачивать компенсации и предоставлять гарантии, предусмотренные законодательством.

Работников, командированных для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ на срок свыше двух месяцев, необходимо обеспечивать бесплатно общежитием. В случае предоставления командированному работнику в месте выполнения монтажных, наладочных и строительных работ жилой площади (в домах государственного жилищного фонда) эта площадь оплачивается самим командированным работником на общих основаниях. В случаях невозможности предоставления работнику, командированному на монтажные, наладочные и строительные работы, общежития или жилой площади в домах государственного жилищного фонда, расходы по найму жилого помещения должны возмещать по нормам, предусмотренным для служебных командировок в случае непредставления подтверждающих документов, счетов.

Выплата надбавки к заработной плате взамен суточных на монтажных, наладочных и строительных работах не производится:

а) работникам, принятым на месте производства монтажных, наладочных и строительных работ;

б) лицам, направленным на монтажные, наладочные и строительные работы в порядке перевода в другую местность на условиях, предусмотренных действующим законодательством;

в) за время нахождения в отпуске, а также за дни невыхода на работу по неуважительным причинам;

г) за время исполнения работниками государственных или общественных обязанностей вне места производства монтажных, наладочных и строительных работ;

д) работникам аппарата управления, командируемым для осуществления контроля за выполнением монтажных, наладочных и строительных работ.

За время нахождения в пути работникам выплачиваются суточные в размере установленной нормы суточных при командировках на территории РФ. Размер такой надбавки должен устанавливаться с учетом установленной нормы суточных при командировках на территории РФ.

При направлении работников на курсы повышения квалификации, находящиеся в другой местности, им оплачивается стоимость проезда

на курсы и обратно, а также суточные за время нахождения в пути за счет командировавших их организаций в размере, установленном для служебных командировок (ст. 167, 168 ТК РФ).

На время обучения на курсах повышения квалификации слушателям должно предоставляться бесплатное проживание либо за счет учебных заведений, организующих обучение, либо за счет направившей их организации. Если обучение попадает на выходные и (или) праздничные дни, то на работников распространяется действие ст. 153 ТК РФ.

Мастерам производственного обучения профессионально-технических училищ, направляемым для руководства производственной практикой учащихся этих учебных заведений, выплачиваются компенсации, размер и виды которых зависят от продолжительности командировки.

Если мастер направляется для руководства производственной практикой учащихся в другую местность сроком до 2 месяцев, то ему выплачиваются компенсации, предусмотренные организацией для обычных служебных командировок, а на срок свыше 2 месяцев – взамен суточных выплачивается надбавка к заработной плате. Эту надбавку мастер получает со дня выезда с группой учащихся по день возвращения к месту постоянной работы (включая нахождение в пути).

Свидетели, потерпевшие, эксперты, переводчики и понятые, вызываемые к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд для дачи показаний, заключений по уголовным и гражданским делам, для выполнения работы по переводам с одного языка на другой, имеют право на возмещение расходов по проезду к месту вызова и обратно. Суточные выплачиваются с учетом времени нахождения в пути.

Расходы по найму жилого помещения, понесенные свидетелями, потерпевшими, экспертами, переводчиками и понятыми, вызываемыми в органы дознания, следствия или в суд, находящиеся вне места их постоянного жительства, возмещаются в размере, не ниже установленного постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729.

Выплата суточных, расходов по проезду и найму жилого помещения в связи с явкой свидетелей, потерпевших, экспертов, переводчиков и понятых в органы дознания, предварительного следствия и в суд производятся вызвавшими их органами.

В необходимых случаях с разрешения органа, производящего вызов, могут быть оплачены дополнительные расходы.

Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. Как следует из ст. 169 ТК РФ, переезд работника на работу в другую местность возможен только по предварительной договоренности с работодателем. Соглашение сторон трудового договора о возмещении расходов по переезду оформляется до переезда работника в письменной форме.

Перечень гарантий и компенсаций, которые должны предоставляться работнику при переезде на работу в другую местность, установлен постановлением Совмина СССР от 15.07.1981 № 677 "О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность" (в ред. от 12.06.1989). Указанное постановление продолжает применяться в части, не противоречащей законодательству РФ, на основании ч. 1 ст. 423 ТК РФ.

Под другой местностью при переезде подразумевается другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. К населенным пунктам, в частности, относятся: город, поселок городского типа (городские населенные пункты), село, станица, деревня и другие сельские населенные пункты. В соответствии с действующим законодательством административно-территориальное устройство субъекта Федерации и порядок его изменения устанавливаются законодательным (представительным) органом государственной власти субъекта.

Согласно постановлению Совмина СССР от 15.07.1981 № 677 работнику предоставляются следующие виды гарантий и компенсаций:

– оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения);

– оплачиваются расходы по провозу имущества различными видами транспорта;
– выплачиваются за каждый день нахождения в пути суточные в размерах, установленных действующими нормативными правовыми актами для служебных командировок;
– выплачивается единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи;
– выплачивается заработная плата исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более 6 дней, а также за время нахождения в пути.

2. Конкретные размеры возмещения расходов, определенные соглашением сторон трудового договора, не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Правительством РФ в соответствии с комментируемой статьей принято постановление от 02.04.2003 № 187 "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность". Согласно этому постановлению указанным работникам по предварительной договоренности с работодателем установлено возмещение расходов в следующих размерах:

а) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

– железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
– водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
– воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
– автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда:

– железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
– водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
– автомобильным транспортом – в автобусе общего типа;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи – в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом.

При отсутствии указанных видов транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время.

Расходы, предусмотренные подп. “а” и “б”, не подлежат возмещению в случае, если работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения;

в) расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника – в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи – в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

г) выплата работнику суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

Возмещение расходов в вышеуказанных размерах осуществляется организациями, в которые переводятся, направляются или принимаются на работу работники, в пределах ассигнований, выделенных

этим организациям из федерального бюджета на реализацию мероприятий, связанных с переездом работников на работу в другую местность, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на содержание организации.

Если расходы превысили установленные постановлением размеры, возмещение сумм превышения, а также иных связанных с переездом расходов (при условии, что они произведены работником с согласия работодателя) осуществляется организациями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных в установленном порядке организациями от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

3. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:
– если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;
– если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством РФ явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

4. Согласно Положению о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утв. постановлением Правительства РФ от 19.09.1995 № 942, выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшиеся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ (заключившие контракт на срок до трех лет с конкретным работодателем), при выезде на работу в соответствии с заключенным контрактом за пределы места постоянного жительства, а также члены их семей имеют право на получение компенсаций в соответствии с законодательством РФ и обеспечиваются работодателем, включая органы местного самоуправления, жилой площадью по установленным нормам. Проживание в общежитии, аренда жилья являются временной мерой обеспечения выпускника и членов его семьи жилой площадью.

5. Предоставление гарантий и компенсаций расходов, связанных с переездом на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов, регулируется ч. 1 и ч. 2 ст. 326 ТК РФ (см. комментарий к ней).

Глава 25. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ИМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИЛИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья предусматривает, что на время исполнения государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время, работнику гарантируется сохранение места работы (должности).

Исполнение тех или иных государственных или общественных обязанностей в рабочее время предусмотрено как Кодексом (см., например, ст. 39 и 405 ТК РФ и комментарии к ним), так и иными федеральными законами.

Так, ст. 39 ТК РФ устанавливается, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Статья 405 ТК РФ гласит, что члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. При этом участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

2. Значительное число государственных или общественных обязанностей, исполнение которых осуществляется в рабочее время, предусмотрено действующим законодательством.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, должны выплатить работнику за время исполнения этих обязанностей соответствующую компенсацию.

Размер компенсации может определяться Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Так, в соответствии со ст. 8 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ “О судебной системе Российской Федерации” за время участия в осуществлении правосудия присяжным, народным и арбитражным заседателям выплачивается вознаграждение из федерального бюджета.

За время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере одной второй части должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период.

Присяжному заседателю возмещаются судом командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленных законодательством для судей данного суда.

За присяжным заседателем на время исполнения им обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Увольнение присяжного заседателя или его перевод

на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются.

Время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия учитывается при исчислении всех видов трудового стажа (ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 № 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации").

Законом предусмотрены соответствующие гарантии для лиц, осуществляющих функции арбитражных заседателей. Так, в соответствии с Федеральным законом от 30.05.2001 № 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации" арбитражными заседателями арбитражных судов субъектов РФ являются граждане РФ, наделенные полномочиями по осуществлению правосудия при рассмотрении арбитражными судами субъектов Федерации в первой инстанции подведомственных им дел, возникающих из гражданских правоотношений.

Арбитражному заседателю пропорционально количеству рабочих дней, в течение которых он участвовал в осуществлении правосудия, соответствующим арбитражным судом субъекта Федерации за счет средств федерального бюджета выплачивается компенсационное вознаграждение в размере одной четвертой части должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее пятикратного МРОТ, установленного законодательством РФ.

Арбитражному заседателю возмещаются командировочные расходы в порядке и размере, которые установлены для судей при командировании в пределах РФ (ст. указанного Федерального закона).

4. Гражданам в связи с их участием в уголовном, гражданском, арбитражном судопроизводстве, а также производстве по делам об административных правонарушениях и производстве действий по осуществлению налогового контроля (в качестве свидетелей, понятых, специалистов и т. п.) законодательством предоставляются соответствующие гарантии.

Так, гражданам, вызываемым в суд общей юрисдикции, арбитражный суд в качестве свидетелей, возмещаются расходы, связанные с вызовом в суд, и выплачивается денежная компенсация в связи с потерей времени (ст. 70 ГПК РФ, ст. 56 АПК РФ). В частности, свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам возмещаются понесенные ими в связи с явкой в суд расходы на проезд и проживание, а также выплачиваются суточные.

Денежные суммы, причитающиеся свидетелям и переводчикам, выплачиваются по выполнении ими своих обязанностей. Оплата услуг переводчиков и возмещение понесенных ими расходов в связи с явкой в суд производятся за счет средств соответствующего бюджета.

Порядок выплаты денежных сумм, причитающихся свидетелям и переводчикам, и размеры этих денежных сумм устанавливаются Правительством РФ (ст. 95 и 97 ГПК РФ).

За работающими гражданами, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой их в суд (п. 4 ст. 107 АПК РФ).

В соответствии со ст. 131 УПК РФ суммы, выплачиваемые потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, эксперту, специалисту, переводчику, понятым на покрытие их расходов, связанных с явкой к месту производства процессуальных действий и проживанием, а также суммы, выплачиваемые работающим и имеющим постоянную заработную плату потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, понятым в возмещение недополученной ими заработной платы за время, затраченное ими в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд, относятся к процессуальным издержкам, которые возмещаются за счет средств федерального бюджета либо за счет средств участников уголовного судопроизводства.

К процессуальным издержкам также относится вознаграждение, выплачиваемое эксперту, переводчику, специалисту за исполнение ими своих обязанностей в ходе уголовного судопроизводства, за исключением случаев, когда эти обязанности исполнялись ими в порядке служебного задания.

Указанные суммы выплачиваются по постановлению дознавателя, следователя, прокурора или судьи либо по определению суда.

Порядок и размер возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд определен Инструкцией о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд, утв. постановлением Совмина РСФСР от 14.07.1990 № 245, которая действует в части, не противоречащей законодательству РФ.

Потерпевшему, его законным представителям, свидетелю, специалисту, эксперту, переводчику и понятому возмещаются в установленном Правительством РФ порядке расходы, понесенные ими

в связи с явкой в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении. Труд специалиста, эксперта и переводчика оплачивается в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 25.14 КоАП РФ).

Положение о возмещении расходов лиц в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, а также об оплате их труда, утв. постановлением Правительства РФ от 04.03.2003 № 140, устанавливает порядок возмещения расходов, понесенных потерпевшим, свидетелем, специалистом, экспертом, переводчиком и понятым в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, а также порядок оплаты труда специалистов, экспертов и переводчиков, привлекаемых для участия в осуществлении процессуальных действий по делам об административных правонарушениях.

Потерпевший, свидетель, специалист, эксперт, переводчик и понятой, привлекаемые для участия в осуществлении процессуальных действий по делам об административных правонарушениях, имеют право на возмещение понесенных ими расходов в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении. Указанные расходы включают в себя расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения и суточные.

Свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым возмещаются понесенные ими в связи с явкой в налоговый орган расходы на проезд, наем жилого помещения и выплачиваются суточные.

Переводчики, специалисты и эксперты получают вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению налогового органа, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей.

За работниками, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, сохраняется за время их отсутствия на работе в связи с явкой в налоговый орган заработная плата по основному месту работы.

Суммы, причитающиеся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, выплачиваются налоговым органом по выполнении ими своих обязанностей. Порядок выплаты и размеры сумм, подлежащих выплате, устанавливаются Правительством РФ и финансируются из федерального бюджета РФ (ст. 131 НК РФ).

Положение о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, утверждено постановлением Правительства РФ от 16.03.1999 № 298.

Свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, возмещаются понесенные ими в связи с явкой в налоговый орган расходы на проезд, наем жилого помещения и выплачиваются суточные.

5. Законодательством предусматриваются соответствующие гарантии для граждан, являющихся кандидатами на должность Президента РФ.

Зарегистрированные кандидаты на должность Президента РФ, находящиеся на государственной или муниципальной службе либо работающие в организациях, осуществляющих выпуск средств массовой информации, на время их участия в выборах Президента РФ освобождаются от выполнения должностных или служебных обязанностей. Заверенная копия соответствующего приказа (распоряжения) представляется в Центральную избирательную комиссию РФ кандидатом или уполномоченным представителем политической партии, выдвинувшей кандидата, не позднее чем через три дня со дня регистрации соответствующего кандидата (п. 2 ст. 41 Федерального закона от 10.01.2003 № 19-ФЗ “О выборах Президента Российской Федерации”).

Работодатель, руководитель государственного органа или его соответствующего подразделения, командир воинской части, администрация учебного заведения, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, проходит военные сборы, учится кандидат, со дня регистрации кандидата Центральной избирательной комиссией РФ до дня официального опубликования результатов выборов Президента Российской Федерации обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, службы, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока (п. 1 ст. 42 Закона).

Зарегистрированный кандидат по инициативе администрации (работодателя) не может быть уволен с работы, со службы, отчислен из образовательного учреждения или без его согласия переведен на другую работу, в т. ч. на работу в другую местность, а также направлен в командировку, призван на военную или альтернативную гражданскую службу и военные сборы. Время участия зарегистрированного кандидата в выборах Президента РФ засчитывается в трудовой стаж

по той специальности, по которой он работал до регистрации кандидатом (п. 5 ст. 42 Закона).

В соответствии со ст. 43 Закона кандидат на должность Президента РФ вправе назначить до 600 доверенных лиц. Политическая партия, выдвинувшая кандидата, вправе назначить до 100 доверенных лиц.

Указанные лица регистрируются Центральной избирательной комиссией РФ. Доверенные лица кандидатов получают в Центральной избирательной комиссии РФ удостоверение.

Работодатель обязан предоставить доверенному лицу по его просьбе неоплачиваемый отпуск на период осуществления им своих полномочий.

6. Граждане, зарегистрированные в качестве кандидатов в депутаты в представительные органы государственной власти или в представительные органы муниципальных образований, также имеют право на соответствующие гарантии, в т. ч. в сфере труда. Указанные гарантии предусмотрены Федеральным законом от 12.06.2002 № 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации".

Согласно ст. 41 названного Закона администрация организации, командир воинской части, руководитель органа внутренних дел РФ, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, военные сборы, учится кандидат, со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, исполнения служебных обязанностей, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока.

Во время проведения выборов зарегистрированный кандидат не может быть по инициативе администрации (работодателя) уволен с работы, со службы, отчислен из образовательного учреждения или без его согласия переведен на другую работу, а также направлен в командировку, призван на военную службу, на военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу.

Время участия зарегистрированного кандидата в выборах засчитывается в общий трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до регистрации в качестве кандидата.

В соответствии со ст. 43 Закона кандидаты в депутаты в представительные органы государственной власти или в представительные органы муниципальных образований, а также избирательное объединение, выдвинувшее кандидатов, список кандидатов, вправе назначить доверенных лиц.

На период полномочий доверенного лица работодатель обязан предоставлять доверенным лицам по их просьбе неоплачиваемый отпуск.

Полномочия доверенных лиц прекращаются по решению кандидата, избирательного объединения либо вместе с утратой статуса назначившим их кандидатом или с утратой статуса кандидатами, включенными в список кандидатов, который выдвинут избирательным объединением, назначившим этих доверенных лиц.

Члену комиссии с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии по подготовке и проведению выборов, референдума. За членом комиссии с правом решающего голоса, освобожденным на основании представления комиссии от основной работы на период подготовки и проведения выборов, референдума, сохраняется основное место работы (должность), и ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от основной работы. Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются комиссией, организующей соответствующие выборы, референдум, за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на проведение этих выборов, референдума (п. 17 ст. 29 Закона).

Член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу (п. 19 ст. 29 Закона).

Предоставление гарантий гражданам, зарегистрированным кандидатами в депутаты Государственной Думы ФС РФ, установлено Федеральным законом от 20.12.2002 № 175-ФЗ "О выборах депутатов Государственной Думы ФС Российской Федерации".

Например, в соответствии с упомянутым Федеральным законом работодатель, руководитель государственного органа или его соответствующего подразделения, командир воинской части, администрация учебного заведения, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, проходит военные сборы, учится кандидат, со дня регистрации кандидата соответствующей избирательной комиссией до дня официального опубликования общих результатов выборов обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, службы, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока.

Зарегистрированный кандидат в течение указанного выше срока (т. е. со дня регистрации кандидата соответствующей избирательной комиссией до дня официального опубликования общих результатов выборов) по инициативе администрации (работодателя) не может быть уволен с работы, со службы, отчислен из образовательного учреждения или без его согласия переведен на другую работу, в т. ч. на работу в другую местность, а также направлен в командировку, призван на военную службу и военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу. Время участия зарегистрированного кандидата в выборах засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до регистрации (ст. 50 Закона).

7. В соответствии с п. 2 ст. 26 Федерального закона от 27.12.2005 № 196-ФЗ "О парламентском расследовании Федерального Собрания Российской Федерации" гражданам, приглашенным на заседание комиссии для дачи объяснений по расследуемым ею фактам и обстоятельствам, в порядке и размерах, установленных Правительством РФ, за счет средств федерального бюджета возмещаются:

а) расходы на проезд и проживание в связи с прибытием на заседание комиссии;

б) почтовые расходы;

в) компенсация за фактическую потерю времени в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании.

Постановлением Правительства РФ от 28.02.2006 № 110 "О порядке и размерах возмещения расходов, понесенных гражданами в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании" утверждено Положение о возмещении расходов, понесенных гражданами в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании.

Данным Положением определены порядок и размер возмещения гражданам расходов на проезд к месту проведения заседания парламентской комиссии (проездные расходы) и проживание в связи с прибытием на это заседание, почтовых расходов и компенсации за фактическую потерю времени в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании.

Например, гражданам за фактическую потерю времени в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании выплачивается по их письменному ходатайству компенсация в размере, устанавливаемом решением парламентской комиссии, исходя из затраченного ими времени и пятикратного МРОТ, установленного законодательством РФ.

При подсчете размера компенсации неполный рабочий день, затраченный лицом в связи с участием в заседании парламентской комиссии, засчитывается за один рабочий день.

8. Член Общественной палаты на время участия в работе пленарного заседания Общественной палаты, совета Общественной палаты, комиссий и рабочих групп Общественной палаты, а также на время участия в работе общественных советов при федеральных органах исполнительной власти освобождается работодателем от выполнения трудовых обязанностей по основному месту работы с сохранением за ним места работы (должности).

Члену Общественной палаты возмещаются расходы, связанные с осуществлением им полномочий члена Общественной палаты, а также выплачивается компенсация в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом, за счет средств федерального бюджета. Отзыв члена Общественной палаты не допускается (ст. 13 и 20 Федерального закона от 04.04.2005 № 32-ФЗ "Об Общественной палате Российской Федерации").

9. Гражданам, участвующим в мероприятиях по обеспечению исполнения воинской обязанности или поступления на военную службу по контракту, за время участия в указанных мероприятиях по месту их постоянной работы выплачивается средний заработок, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда в другую местность и обратно, а также командировочные расходы.

Граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы.

Граждане на время прохождения военных сборов освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по

месту постоянной работы или учебы. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов (воинская часть), оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

Гражданам, проходящим военные сборы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в т. ч. отдаленных, к окладу по воинской должности и окладу по воинскому званию устанавливаются коэффициенты (районные, за прохождение военных сборов в высокогорных районах, за прохождение военных сборов в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях (ст. 5 и 6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе".

Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 настоящего Кодекса.

КОММЕНТАРИЙ

1. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, в т. ч. порядок увольнения таких работников, определяются соответствующими нормами Кодекса.

Так, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (см. ст. 374 ТК РФ и комментарий к ней).

2. Работодатель обязан предоставлять работнику – члену комиссии по трудовым спорам свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии. При этом средний заработок за время участия в работе комиссии сохраняется.

3. Увольнение работника, являющегося членом комиссии по трудовым спорам, по инициативе работодателя, осуществляется по правилам ст. 373 ТК РФ, т. е. с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (см. ст. 373 ТК РФ и комментарий к ней).

4. Освобожденным профсоюзным работникам предоставляются гарантии в соответствии со ст. 375 ТК РФ (см. указанную статью и комментарий к ней).

Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

КОММЕНТАРИЙ

1. Работникам, освобожденным от работы в связи с их избранием на выборные должности в государственных органах либо органах местного самоуправления, федеральными законами и законами субъектов РФ устанавливаются гарантии, в т. ч. в сфере трудовых отношений.

2. Например, Федеральным законом от 08.05.1994 № 3-ФЗ "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" предусматривается ряд гарантий трудовых прав члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы.

В частности, срок полномочий члена Совета Федерации, депутата Госдумы засчитывается в стаж федеральной государственной службы.

Срок полномочий члена Совета Федерации, депутата Госдумы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии их поступления на работу или на службу в течение шести месяцев после прекращения полномочий члена Совета Федерации, депутата Госдумы.

Члену Совета Федерации, депутату Госдумы, работавшим до избрания (назначения) членом Совета Федерации, избрания депутатом Госдумы по трудовому договору, после прекращения их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с их согласия в другой организации.

Военнослужащие, лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, органов прокуратуры, органов налоговой полиции, таможенных органов, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, избранные (назначенные) членами Совета Федерации, избранные депутатами Госдумы, по окончании срока их полномочий вправе продолжить военную службу (службу в указанных органах) или досрочно уволиться с военной службы (службы в указанных органах). По окончании срока полномочий члена Совета Федерации, депутата Госдумы им предоставляется прежняя должность или с их согласия другая должность по прежнему либо с их согласия по иному месту службы.

Супругу члена Совета Федерации, супругу депутата Госдумы, уволенным в связи с переездом члена Совета Федерации, депутата Госдумы для осуществления ими своих полномочий в соответствующей палате Федерального Собрания Российской Федерации, перерыв в работе засчитывается в общий и непрерывный стаж работы (службы). На указанный период за ними сохраняются: стаж работы (службы) по специальности; стаж работы (службы), дающий право на установление процентных надбавок (в т. ч. районных коэффициентов) к заработной плате, на установление процентных надбавок и получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, на выплату вознаграждения по итогам работы организации за год, на который приходится переезд, а также на пенсию на льготных условиях и в льготных размерах, если эти лица на момент переезда занимали должность, работали по специальности либо работали (служили)

в местности, которые предусматривают предоставление соответствующей льготы (ст. 25 указанного выше Закона).

В случае роспуска Госдумы в соответствии со ст. 111 и 117 Конституции РФ депутат Госдумы имеет право на получение единовременного денежного пособия, равного трехкратному размеру его ежемесячного денежного вознаграждения на день прекращения депутатских полномочий.

Депутату Госдумы и проживающим совместно с ним членам его семьи, находящимся на день роспуска Госдумы вне их постоянного места жительства, обеспечиваются бесплатный проезд и бесплатный провоз принадлежащего им имущества (в контейнерах общим весом до десяти тонн) к постоянному месту жительства депутата.

Депутату Госдумы, который имеет трудовой стаж, равный требуемому для назначения полной пенсии по старости (включая пенсии на льготных условиях), полномочия которого прекращены в связи с роспуском Госдумы, с его согласия государственная пенсия назначается досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ пенсионного возраста (ст. 26 Закона).

Члену Совета Федерации, депутату Госдумы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, члену Совета Федерации, депутату Госдумы предоставляется отпуск продолжительностью, превышающей 42 календарных дня (ст. 28 Закона).

Члену Совета Федерации, депутату Госдумы предоставляется медицинское, санаторно-курортное и бытовое обеспечение на условиях, установленных для федерального министра. Медицинское, санаторно-курортное и бытовое обеспечение члена Совета Федерации, депутата Госдумы, которым причинено увечье или иное повреждение здоровья в период осуществления ими своих полномочий, сохраняется за ними и после прекращения их полномочий на условиях, установленных ст. 29 Федерального закона от 08.05.1994 № 3-ФЗ.

3. Федеральным законом от 28.08.1995 № 154-ФЗ “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации” устанавливается, что депутату, члену выборного органа местного самоуправления, выборному должностному лицу местного самоуправления гарантируются условия для беспрепятственного и эффективного осуществления полномочий, защита прав, чести и достоинства.

Депутатам и членам выборных органов местного самоуправления, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, выборным

должностным лицам местного самоуправления социальные гарантии, связанные с пребыванием на этих должностях, устанавливаются законами субъектов РФ.

Так, Законом г. Москвы от 13.07.1994 № 14-60 “О статусе депутата Московской городской Думы” предусматривается, что срок полномочий депутата Московской городской Думы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу или на службу в течение трех месяцев после прекращения депутатских полномочий.

Депутату Мосгордумы по окончании срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с его согласия на другом предприятии, в учреждении, организации. Ответственность за предоставление работы возлагается на мэрию и правительство Москвы (ст. 19 Закона г. Москвы).

В случае роспуска Мосгордумы в соответствии с федеральным и московским законодательством депутат получает единовременное денежное пособие на весь период, оставшийся до завершения срока его полномочий, из расчета половины месячного денежного вознаграждения на день прекращения депутатских полномочий; в этом случае на депутата распространяются гарантии трудовых прав, изложенных в ст. 19 Закона г. Москвы.

Депутату Мосгордумы, имеющему трудовой стаж, равный требуемому для назначения полной пенсии по старости (включая пенсии на льготных условиях), полномочия которого прекращены в связи с роспуском Думы, с его согласия государственная пенсия назначается досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ пенсионного возраста (ст. 20 Закона г. Москвы).

Законом Московской области от 11.05.1994 № 1/94-ОЗ “О статусе депутата Московской областной Думы” установлено, что депутату Мособлдумы по окончании срока его полномочий предоставляется прежняя работы (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с его согласия на другом предприятии, в учреждении, организации.

В случае досрочного прекращения деятельности Мособлдумы на депутатов распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ при ликвидации предприятий.

Глава 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, – 15 календарных дней;

работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья устанавливает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также поступающим в такие образовательные учреждения, реализуя таким образом для работающих граждан конституционные права каждого на выбор профессии, на образование, на бесплатное на конкурсной основе получение высшего образования в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии (ч. 1 ст. 37, ч. 1 и 3 ст. 43 Конституции РФ).

Комментируемая статья, по существу, воспроизводит нормы ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”, предусмотревшие гарантии и компенсации, предоставляемые по месту работы лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой.

К числу лиц, имеющих право на гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 ТК РФ, относятся работники – студенты вузов

и работники, допущенные к вступительным испытаниям в вузы или к выпускным экзаменам на подготовительных отделениях вузов.

В Трудовой кодекс РФ не включены нормы о гарантиях и компенсациях, предусмотренных ст. 19 Закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”, предоставляемых по месту работы докторантам, аспирантам, соискателям и лицам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру. В связи с этим указанным работникам гарантии и компенсации, обусловленные поступлением в аспирантуру, обучением в ней, подготовкой и завершением диссертаций, предоставляются работодателем на основании ст. 19 названного Закона.

Гарантии и компенсации, установленные комментируемой статьей, не распространяются также на работников – слушателей образовательных учреждений высшего профессионального образования, обучающихся на факультетах (в других подразделениях) повышения квалификации и переподготовки специалистов, и работников – слушателей образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (академий и институтов повышения квалификации специалистов), вследствие отличия правовой природы их обучения от правовой природы обучения работников – студентов вузов. Последние, реализуя свои конституционные права, обучаются в собственных целях вне зависимости от согласия работодателя и его нуждаемости в получаемых ими специальностях и квалификации. Обучение работников-слушателей проводится по дополнительному договору с работодателем (в ряде случаев – по его распоряжению), в определяемых им целях повышения профессиональных знаний работников, совершенствования их деловых качеств, подготовки их к выполнению новых трудовых функций. Соответствующие гарантии и компенсации, установленные ст. 187 и 196 ТК РФ для работников-слушателей, обучающихся в образовательных учреждениях в целях повышения квалификации и профессиональной переподготовки, превосходят уровень гарантий и компенсаций, предусмотренных комментируемой статьей.

Гарантии и компенсации, установленные комментируемой статьей, не распространяются также на работников, уже имеющих высшее профессиональное образование, если они не направлены на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (см. ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

Расходы работодателя, связанные с предоставлением работникам гарантий и компенсаций в соответствии с комментируемой статьей (а также в соответствии со ст. 174–177 ТК РФ), относятся к расходам на опла-

ту труда и не облагаются налогом на прибыль организаций (см. ст. 252, п. 13 ст. 255 главы 25 “Налог на прибыль организаций” НК РФ).

2. Часть 1 комментируемой статьи обязывает работодателя предоставлять работникам, как направленным на обучение работодателем, так и поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, дополнительные отпуска, дифференцированные по длительности в зависимости от этапов учебного процесса, с сохранением среднего заработка:

– для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней;
– подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
– сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3. Предоставление работникам отпусков с сохранением среднего заработка ч. 1 комментируемой статьи обусловливает государственной аккредитацией образовательных учреждений и успешностью учебы в них работников.

Порядок проведения государственной аккредитации образовательных учреждений высшего профессионального образования определяется Положением о государственной аккредитации высшего учебного заведения, утв. постановлением Правительства РФ от 02.12.1999 № 1323.

4. Успешность учебы работника как условие предоставления ему отпуска в соответствии с ч. 1 рассматриваемой статьи заключается в выполнении им учебного плана. Согласно п. 6 ст. 50 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании” обучающиеся в образовательных учреждениях по очно-заочной (вечерней) и заочной форме, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы и на другие льготы, которые предоставляются в порядке, устанавливаемом законодательством РФ. Успешность учебы работника в образовательном учреждении высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения удостоверяется выдаваемой образовательным учреждением справкой-вызовом, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска, связанного с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию. Форма указанной справки-вызова утверждена приказом Минобразования России от 13.05.2003 № 2057.

ФОРМА СПРАВКИ-ВЫЗОВА*

Лицевая сторона справки-вызова

Бланк (угловой штамп) высшего учебного
заведения, дата, регистрационный номер

СПРАВКА-ВЫЗОВ № _____,
дающая право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска, связанного с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию

Работодателю _____
(наименование работодателя либо фамилия, имя,

_____
отчество работодателя – физического лица)

В соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 17 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” успешно обучающемуся по _____ форме
(очно-заочная (вечерняя), заочная)

студенту ____ курса _____
(фамилия, имя, отчество в дательном падеже)

предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, сдачи итоговых государственных экзаменов *(ненужное зачеркнуть)* с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г. продолжительностью _____ календарных дней, месяцев
(количество)

(ненужное зачеркнуть).

_____
(полное наименование высшего учебного заведения)

имеет свидетельство о государственной аккредитации _____,
(регистрационный №)

выданное _____
(дата выдачи, полное наименование органа, выдавшего

_____
свидетельство о государственной аккредитации)

* Данная форма справки-вызова может использоваться для обучающихся по очно-заочной (вечерней), заочной формам обучения в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, и получающих образование соответствующего уровня не впервые на условиях, определяемых коллективным или трудовым договором.

Ректор высшего учебного заведения
или лицо, уполномоченное по доверенности
ректором высшего учебного заведения _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

линия отрыва

СПРАВКА-ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

Студент _____
(фамилия, имя, отчество)

находился в _____
(полное наименование высшего учебного заведения)

с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г.

Ректор высшего учебного заведения
или лицо, уполномоченное по доверенности
ректором высшего учебного заведения _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

5. Часть 2 комментируемой статьи обязывает работодателя предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, – 15 календарных дней;
– работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
– работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Документальным основанием предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного ч. 2 комментируемой статьи, является справка-вызов, дающая право на предоставление по месту работы льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию, форма которой утверждена приказом Минобразования России от 13.05.2003 № 2057.

ФОРМА СПРАВКИ-ВЫЗОВА*

Лицевая сторона справки-вызова

Бланк (угловой штамп) высшего учебного
заведения, дата, регистрационный номер

СПРАВКА-ВЫЗОВ № ____,
дающая право на предоставление по месту работы льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию

Работодателю _____
(наименование работодателя либо фамилия, имя,

_____
отчество работодателя – физического лица)

В соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 17 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” работнику, допущенному к вступительным испытаниям, работнику – слушателю подготовительного отделения, обучающемуся на _____ курсе очной формы обучения** _____
(фамилия, имя, отчество в дательном падеже)

предоставляется отпуск без сохранения заработной платы для прохождения вступительных испытаний, сдачи выпускных экзаменов, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, сдачи итоговых государственных экзаменов *(ненужное зачеркнуть)* с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г. продолжительностью _____ календарных дней, месяцев *(ненужное зачеркнуть).*
(количество)

_____
(полное наименование высшего учебного заведения)

* Данная форма справки-вызова может использоваться для студентов, обучающихся в имеющем государственную аккредитацию высшем учебном заведении по очной форме обучения, совмещающих учебу с работой и получающих образование соответствующего уровня не впервые на условиях, определяемых коллективным или трудовым договором.

** Не заполняется для работников, допущенных к вступительным испытаниям, и работников – слушателей подготовительного отделения.

имеет свидетельство о государственной аккредитации _____,
(регистрационный №)

выданное _____
(дата выдачи, полное наименование органа, выдавшего

_____
свидетельство о государственной аккредитации)

Ректор высшего учебного заведения
или лицо, уполномоченное по доверенности
ректором высшего учебного заведения _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

линия отрыва

СПРАВКА-ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

Студент _____
(фамилия, имя, отчество)

находился в _____
(полное наименование высшего учебного заведения)

с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г.

Ректор высшего учебного заведения
или лицо, уполномоченное по доверенности
ректором высшего учебного заведения _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

6. Часть 2 комментируемой статьи не обусловливает предоставление отпусков без сохранения заработной платы работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего профессионального образования, государственной аккредитацией указанных образовательных учреждений. Следовательно, право на отпуска, предусмотренные этой частью, имеют работники, если они допущены к вступительным испытаниям в вузы или к выпускным экзаменам на подготовительных отделениях вузов – вне зависимости от наличия свидетельства о государственной аккредитации у вузов, в которые поступают работники. Предусмотренный ч. 2 статьи отпуск работнику, поступающему в вуз, не имеющий государственной аккредитации, предоставляется работодателем по заявлению работника, обоснованному документом (справкой, вызовом, письмом) вуза о допуске абитуриента к вступительным испытаниям в вуз или к выпускным экзаменам на подготовительном отделении вуза.

7. Часть 3 статьи предусматривает право работников, успешно обучающихся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на оплату их проезда работодателем один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Документальным основанием оплаты работодателем проезда работника к месту нахождения вуза и обратно является справка-вызов, дающая право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска, связанного с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию. Форма справки утверждена приказом Минобразования России от 13.05.2003 № 2057.

8. Согласно ч. 4 статьи работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, по их желанию устанавливается сокращенная на семь часов рабочая неделя на 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

Гарантия, предусмотренная этой частью, предоставляется по заявлению работника, обоснованному документом (справкой, письмом) вуза о времени защиты студентом дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

9. В части 5 статьи конкретизируется норма этой же статьи положением о том, что по соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

10. В соответствии с ч. 6 статьи гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Это предписание об установлении (а не о возможности установления) коллективным или трудовым договором указанных гарантий и компенсаций является императивным (обязательным). В этом предписании реализуется один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отно-

шений – принцип сочетания государственного (нормативного) и договорного регулирования указанных отношений (ст. 2 ТК РФ). При договорном регулировании трудовых отношений стандарты, установленные в ТК РФ, по их уровню и кругу работников, на которых они распространяются, являются лишь минимальными. В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами (см. ч. 3 ст. 41 ТК РФ). Коллективные и трудовые договоры не только могут, но в указанных законом случаях должны (например, в случае, предусмотренном ч. 6 статьи) устанавливать для работников, напрямую не подпадающих под действие тех или иных стандартов ТК РФ, дополнительные гарантии и компенсации.

В данном случае обязательность установления коллективным или трудовым договором указанных гарантий и компенсаций соответствует их предназначению по реализации конституционных прав каждого на выбор профессии, на образование, на бесплатное на конкурсной основе получение высшего образования в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

Непредоставление работодателем гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, связанное с невыполнением работодателем положения ч. 6 ст. 173 ТК РФ, является правонарушением, предусмотренным ст. 5.27 КоАП РФ.

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, – 10 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья устанавливает гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, а также поступающим в такие образователь-

ные учреждения. Тем самым для работающих граждан реализуется конституционные права каждого на выбор профессии и на образование и конституционную гарантию общедоступности и бесплатности среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях (ч. 1 ст. 37, ч. 1 и 2 ст. 43 Конституции РФ).

2. Гарантии и компенсации, установленные комментируемой статьей, не предоставляются работникам – слушателям образовательных учреждений среднего профессионального образования, обучающимся в отделениях (других подразделениях) по переподготовке и повышению квалификации специалистов, и работникам – слушателям образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (см. комментарий к ст. 173 ТК РФ).

Гарантии и компенсации, установленные комментируемой статьей, не распространяются также на работников, уже имеющих среднее профессиональное образование, если они не направлены на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (см. ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

3. Часть 1 статьи обязывает работодателя предоставлять работникам, как направленным на обучение работодателем, так и поступившим самостоятельно в образовательные учреждения среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, дополнительные отпуска, дифференцированные по длительности в зависимости от этапов учебного процесса, с сохранением среднего заработка:

– для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
– подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;
– сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

4. Предоставление работникам указанных отпусков с сохранением среднего заработка ч. 1 статьи обусловливает государственной аккредитацией образовательных учреждений и успешностью учебы в них работников.

Порядок проведения государственной аккредитации образовательных учреждений среднего профессионального образования определяется Положением о государственной аккредитации образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего

специального учебного заведения), утв. приказом Минобразования России от 02.07.2001 № 2574.

Пунктом 2.4 указанного Положения предусмотрена выдача образовательному учреждению, прошедшему аккредитацию, свидетельства о государственной аккредитации. Форма бланка свидетельства о государственной аккредитации образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования утверждена приказом Рособрнадзора от 30.09.2005 № 1939.

Успешность учебы работника как условие предоставления ему отпуска в соответствии с ч. 1 ст. 174 ТК РФ заключается в выполнении им учебного плана. Подобное требование предусмотрено также в п. 8 ст. 50 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании”. Успешность учебы работника в образовательном учреждении среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения удостоверяется выдаваемой образовательным учреждением справкой-вызовом, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска, связанного с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию. Форма указанной справки-вызова утверждена приказом Минобразования России от 17.12.2002 № 4426.

ФОРМА СПРАВКИ-ВЫЗОВА*

Лицевая сторона справки-вызова

Бланк (угловой штамп) образовательного учреждения
среднего профессионального образования
дата, регистрационный номер

СПРАВКА-ВЫЗОВ № _____,
дающая право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска, связанного с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию

_____
(полное наименование предприятия, учреждения, организации)

* Данная форма справки-вызова может использоваться для обучающихся по очно-заочной (вечерней), заочной формам обучения в средних специальных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, и получающих образование соответствующего уровня не впервые на условиях, определяемых коллективным или трудовым договором.

В соответствии с п. 8 ст. 50 Закона Российской Федерации “Об образовании” в редакции Федерального закона от 13.01.1996 № 12-ФЗ успешно обучающемуся по _____
(очно-заочная (вечерняя), заочная)

форме студенту _____ курса _____
(фамилия, имя, отчество (в дательном падеже))

предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, сдачи итоговых государственных экзаменов *(ненужное зачеркнуть)* с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г. продолжительностью _____ календарных дней.
(количество)

_____
(полное наименование образовательного учреждения среднего профессионального образования)

имеет государственную аккредитацию _____
(наименование органа, выдавшего свидетельство

_____
о государственной аккредитации, реквизиты этого документа)

Руководитель
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

- -

линия отрыва

СПРАВКА-ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

Студент _____
(фамилия, имя, отчество)

находился в _____
(полное наименование образовательного учреждения среднего профессионального образования (в предложном падеже))

с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г.

Руководитель
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

5. Часть 2 комментируемой статьи обязывает работодателя предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, – 10 календарных дней;
– работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

6. Предоставление указанных отпусков без сохранения заработной платы работникам ч. 2 комментируемой статьи обусловливает государственной аккредитацией образовательных учреждений, в которые поступают или в которых обучаются работники.

Документальным основанием предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы является справка-вызов, дающая право на предоставление льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, форма которой утверждена приказом Минобразования России от 17.12.2002 № 4426.

ФОРМА СПРАВКИ-ВЫЗОВА*

Лицевая сторона справки-вызова

Бланк (угловой штамп) образовательного учреждения
среднего профессионального образования
дата, регистрационный номер

* Данная форма справки-вызова может использоваться для обучающихся по очно-заочной (вечерней), заочной формам обучения в средних специальных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, и получающих образование соответствующего уровня не впервые на условиях, определяемых коллективным или трудовым договором.

СПРАВКА-ВЫЗОВ № _____,
дающая право на предоставление льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию

_____
(полное наименование предприятия, учреждения, организации)

В соответствии с п. 8 ст. 50 Закона Российской Федерации “Об образовании” в редакции Федерального закона от 13.01.1996 № 12-ФЗ работнику, допущенному к вступительным испытаниям, обучающемуся на _____ курсе* по _____ форме**
(очная, очно-заочная (вечерняя) заочная)

_____
(фамилия, имя, отчество (в дательном падеже))

предоставляется отпуск без сохранения заработной платы для прохождения вступительных испытаний, промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, сдачи итоговых экзаменов *(ненужное зачеркнуть)* с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г. продолжительностью _____ календарных дней.
(количество)

_____
(полное наименование образовательного учреждения среднего профессионального образования)

имеет государственную аккредитацию _____
(наименование органа, выдавшего свидетельство

_____
о государственной аккредитации, реквизиты этого документа)

Руководитель
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

линия отрыва

СПРАВКА-ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

Студент _____
(фамилия, имя, отчество)

находился в _____
(полное наименование образовательного учреждения среднего профессионального образования (в предложном падеже))

_____
* Не заполняется для работников, допущенных к вступительным испытаниям.

с “___” _____ 200__г. по “___” _____ 200__г.

Руководитель
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

7. Часть 3 статьи устанавливает право работников, обучающихся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, на оплату их проезда работодателем один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Документальным основанием частичной оплаты работодателем проезда работника к месту нахождения среднего специального учебного заведения и обратно является указанная выше справка-вызов, дающая право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска, связанного с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию. Форма справки утверждена приказом Минобразования России от 17.12.2002 № 4426.

8. Часть 4 комментируемой статьи предусматривает установление работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, по их желанию сокращенной на 7 часов рабочей недели в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

Гарантия, предусмотренная ч. 4 ст. 174 ТК РФ, предоставляется по заявлению работника, обоснованному документом (справкой, письмом) образовательного учреждения о времени защиты студентом дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

9. Часть 5 конкретизирует норму ч. 4 этой же статьи положением о том, что по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня

в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

10. Часть 6 комментируемой статьи определяет, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным или трудовым договором.

Предписание об установлении коллективным или трудовым договором указанных гарантий и компенсаций является императивным (обязательным). Обязательность установления коллективным или трудовым договором указанных гарантий и компенсаций соответствует их предназначению по реализации конституционных прав каждого на выбор профессии и на образование и конституционной гарантии общедоступности и бесплатности среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья устанавливает гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, реализуя таким образом для работающих граждан конституционные права каждого на выбор профессии и на образование (ч. 1 ст. 37, ч. 1 ст. 43 Конституции РФ).

2. Гарантии и компенсации, установленные комментируемой статьей, не предоставляются работникам, уже имеющим начальное профессиональное образование, если они не направлены на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением

об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (см. ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

3. Часть 1 статьи регулирует предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, обусловливая предоставление работникам этих отпусков государственной аккредитацией образовательных учреждений и успешностью учебы в них работников.

Порядок проведения государственной аккредитации образовательных учреждений начального профессионального образования определяется Положением о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений, утв. приказом Минобразования России от 22.05.1998 № 1327. После проведения аттестации и государственной аккредитации учреждению выдается соответствующее свидетельство.

_____
(наименование государственного органа управления образованием)

СВИДЕТЕЛЬСТВО
О ГОСУДАРСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

Регистрационный № _____ “___” _____ 200__г.
Настоящим удостоверяется, что _____
(организационно-правовая форма и наименование
_____,
образовательного учреждения)
расположенное(ый, ая) _____
(место нахождения)
_____,
прошло государственную аккредитацию, по результатам которой ему установлен следующий государственный статус:
_____
(тип образовательного учреждения,
_____
вид, категория образовательного учреждения)
В соответствии с установленным государственным статусом образовательное учреждение реализует образовательные программы
_____
(указать уровень реализуемых образовательных программ)

_____

_____

имеет право на выдачу выпускникам документа государственного образца

_____

(указать вид документа об уровне образования и (или) квалификации)

_____

и на пользование печатью с изображением Государственного герба Российской Федерации.

Руководитель государственного
органа управления образованием _____ _____
(подпись) (Ф.И.О)

М.П.

Серия

4. Успешность учебы работника как условие предоставления ему отпуска в соответствии с ч. 1 комментируемой статьи заключается в выполнении им учебного плана. Подобное требование предусмотрено также в п. 8 ст. 50 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании". Успешность учебы работника в образовательном учреждении начального профессионального образования удостоверяется документом (справкой, вызовом, письмом) образовательного учреждения о времени сдачи экзаменов работником.

5. Часть 2 ст. 175 ТК РФ предусматривает, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Предписание ч. 2 этой статьи является императивным (обязательным). Обязательность установления коллективным или трудовым договором указанных гарантий и компенсаций соответствует их предназначению по реализации конституционных прав каждого на выбор профессии и на образование.

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе – 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья устанавливает гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях. Тем самым для работающих граждан реализуется конституционное право каждого на образование и конституционную гарантию общедоступности и бесплатности основного общего образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях (ч. 1 и 2 ст. 43 Конституции РФ).

2. Гарантии и компенсации, установленные комментируемой статьей, не предоставляются работникам, уже имеющим образование соответствующего уровня: основное общее образование, среднее (полное) общее образование (см. ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

3. Часть 1 ст. 176 ТК РФ обязывает работодателя предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, для сдачи выпускных экзаменов в IX классе – 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня, обусловливая предоставление работникам этих отпусков государственной аккредитацией общеобразовательных учреждений и успешностью учебы в них работников.

Порядок проведения государственной аккредитации общеобразовательных учреждений определяется Положением о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений, утв. приказом Минобразования РФ от 22.05.1998 № 1327 (см. комментарий к ст. 175 ТК РФ).

Успешность учебы работника как условие предоставления ему отпуска в соответствии с ч. 1 комментируемой статьи заключается в выполнении им учебного плана. Подобное требование предусмотрено также в п. 8 ст. 50 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании”. Успешность учебы работника в общеобразовательном учреждении удостоверяется документом (справкой, вызовом, письмом) общеобразовательного учреждения о времени сдачи экзаменов работником.

4. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Это предписание является императивным (обязательным). Обязательность установления коллективным или трудовым договором указанных гарантий и компенсаций соответствует их предназначению по реализации конституционного права каждого на образование и конституционной гарантии общедоступности и бесплатности основного общего образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

5. Часть 3 статьи предусматривает установление работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, по их желанию в период учебного года рабочей недели, сокращенной на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

Гарантия, предусмотренная ч. 3 статьи, предоставляется по заявлению работника, обоснованному документом (справкой, письмом) общеобразовательного учреждения, удостоверяющим учебу работника.

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173–176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 статьи устанавливает, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Одновременно ч. 1 комментируемой статьи предусматривает возможность предоставления указанных гарантий и компенсаций работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, если они направлены на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

В этом случае в трудовом договоре может быть предусмотрено дополнительное условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя (см. ч. 4 ст. 57 ТК РФ), а в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник будет обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (см. ст. 249 ТК РФ).

2. Предоставление предусмотренных нормами гл. 26 ТК РФ гарантий и компенсаций работнику, имеющему профессиональное образование того или иного уровня и направленному работодателем на обучение с целью получения работником второго профессионального образования такого же уровня, но без выполнения работодателем положений ч. 1 ст. 177 ТК РФ, т. е. при отсутствии в трудовом договоре условий о направлении работника на обучение или без заключения между работником и работодателем соглашения об обучении в пись-

менной форме, влечет неблагоприятные для работодателя последствия. Расходы работодателя по предоставлению работнику гарантий и компенсаций, не предусмотренных законодательством и договором, подлежат обложению налогом на прибыль организаций. В бюджетных организациях, кроме того, незаконное расходование бюджетных средств влечет ответственность виновных должностных лиц.

Правовая позиция в отношении ч. 1 комментируемой статьи выражена КС РФ в определении от 08.04.2004 № 167-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации".

3. Часть 2 статьи определяет, что к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173–176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

4. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Предусмотренный ч. 3 комментируемой статьи выбор работником, обучающимся одновременно в двух образовательных учреждениях, права на получение гарантий и компенсаций только в связи с обучением в одном из них означает отказ работника от гарантий и компенсаций в связи с обучением в другом образовательном учреждении. При этом работник вправе изменить свой выбор, а ч. 3 рассматриваемой статьи не устанавливает срока действия выбора работника. Следовательно, на практике положение ч. 3 статьи нуждается в конкретизации – установлении срока действия выбора работника (на время обучения работника в выбранном им образовательном учреждении, на период учебного года или на иной срок) в письменном соглашении между работодателем и работником.

Глава 27. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ч. 1 статьи при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Таким образом, выходное пособие выплачивается за первый месяц после увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Таким образом, за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения при обращении в районный центр занятости в течение двух недель после увольнения и факте нетрудоустройства в течение третьего месяца после увольнения.

2. Отдельным категориям работников законодательством установлены более длительные сроки сохранения среднего месячного заработка при увольнении по этим основаниям.

Так, ст. 318 ТК РФ закрепила положение ст. 6 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях” о сохранении работникам, высвобождаемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, в связи с их ликвидацией, среднего заработка в течение шести месяцев со дня увольнения с учетом выплаты месячного выходного пособия.

Аналогичный порядок осуществления указанных выплат установлен и в отношении лиц, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации (см. ст. 318 ТК РФ).

3. Выходное пособие выплачивается полностью независимо от того, трудоустроился работник в течение первого месяца после увольнения или нет.

При трудоустройстве работника до истечения периода, в течение которого за ним сохраняется средний месячный заработок, выплата ему среднего заработка производится только за время, в течение которого он не был трудоустроен.

4. Положения ст. 178 ТК РФ полностью распространяются также на высвобождаемых пенсионеров.

При прекращении трудового договора с совместителем по основаниям, по которым предусматривается выплата выходного пособия, такое пособие должно быть ему выплачено. Однако на период трудоустройства в данном случае за работником не сохраняется средний заработок, поскольку он фактически трудоустроен по основному месту работы.

5. Средний заработок для выплаты выходного пособия за второй и третий месяцы после увольнения исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213.

Согласно ст. 139 Кодекса расчет средней заработной платы работника в этих целях производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Новый порядок расчета уменьшил объем производимых расчетов, т. к. средний дневной заработок для исчисления соответствующих выплат за первый, второй и третий месяцы после увольнения подсчитывается один раз.

До этого, поскольку расчеты производились за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (конкретный день получения работником соответствующих сумм в размере среднего заработка), выходное пособие исчислялось исходя из заработной платы за 12 месяцев, предшествующих дню увольнения, а сохраняемый средний заработок на период трудоустройства за второй и третий месяцы – за 12 месяцев, предшествующих датам получения работником соответствующих сумм.

Средний заработок для выплаты выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней в первом месяце после увольнения.

Средний заработок на период трудоустройства за второй и третий месяцы определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней во втором и третьем месяцах после увольнения.

6. В части 3 комментируемой статьи перечислены случаи расторжения трудового договора, когда работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

Ранее выплата пособий в таких случаях могла устанавливаться только в коллективных или трудовых договорах.

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи установлено, что при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Иначе говоря, в законодательном порядке выделены два приоритетных критерия – уровень производительности труда (качество выполняемой работы, отсутствие бракованной продукции, качество предоставляемых услуг и т. д.) и квалификация (наличие у работника начального, среднего, высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т. д.), которые учитываются при сокращении численности или штата работников. Эти критерии дают возможность продолжать трудовые отношения с грамотными, высококвалифицированными работниками и также являются определяющими при выборе кандидатов на увольнение.

Вместе с тем ТК РФ закрепляет, что не допускается:

– увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
– расторжение трудового договора по инициативе работодателя по данному основанию с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);
– расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников локаута в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки (ст. 415 ТК РФ).

Следует учитывать, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников возможно лишь при наличии на это согласия соответствующего органа:

– расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет (за исключением случая ликвидации организации) – только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ),
– увольнение в связи с сокращением численности или штата руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, – с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Кроме того, невозможно:

– увольнение в связи с сокращением численности или штата руководителя выборного профоргана данной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ),
– увольнение работодателем участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

2. В части 2 комментируемой статьи предусмотрено, что когда при решении вопроса о преимущественном праве выяснится, что работники имеют равную производительность труда и квалификацию, то предпочтение должно отдаваться работникам:

а) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию). К лицам, находящимся на иждивении работника, относятся нетрудоспособные члены семьи, которыми признаются согласно ст. 9 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации:

– дети, братья, сестры и внуки, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, братья, сестры и внуки, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет, или дети, братья, сестры и внуки старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности. При этом братья, сестры и внуки признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, если они не имеют трудоспособных родителей;
– один из родителей или супруг либо дедушка, бабушка, независимо от возраста и трудоспособности, а также брат, сестра либо ребенок, достигшие возраста 18 лет, если они заняты уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками, не достигшими 14 лет, и не работают;
– родители и супруг, если они достигли 60 или 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности;
– дедушка и бабушка, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством РФ обязаны их содержать.

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Хотя этот перечень исчерпывающий, здесь нет ссылки на другие законы или иные нормативные правовые акты, однако преимущество в оставлении на работе предоставляется:

– авторам изобретений – ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1 "Об изобретениях в СССР";
– супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях – ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";
– гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей на работе, куда они поступили впервые после увольнения с военной службы, а также одиноким матерям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву – ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";
– лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, лицам, получившим инвалидность вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986–1990 гг., а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам – ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС";
– лицам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) – ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне";
– и ряд др.

3. Согласно ч. 3 комментируемой статьи коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Например, к таким категориям работников можно отнести работников, которым до выхода на пенсию по старости осталось 2–3 года.

При составлении такого перечня следует помнить об общем положении, предусмотренном ст. 3 ТК РФ, – недопустимость дискри-

минации в сфере труда, т. е. указания не только на пол, расу, цвет кожи, национальность, происхождение, но также и на имущественное, социальное или должностное положение и т. п.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи предусмотрено, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

В предыдущей редакции устанавливалось, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель был обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, т. е. любую другую работу, но не ниже по квалификации той, которую имеет.

При определении соответствия предлагаемой работы по квалификации работника, в отношении рабочих она определялась квалификационным разрядом, в отношении служащих – уровнем образования (специальным образованием), занимаемой должностью, ученой степенью, ученым званием.

Работу с более низкой квалификацией по сравнению с той, которую работник выполняет, предложить было нельзя до принятия постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” (ч. 1 п. 29). Судебная практика подходит к пониманию термина “другая работа” шире. Под другой работой понимается предложение работнику работы (вакантной должности) в той же организации, соответствующей квалификации работника, а при отсутствии такой работы – иной имеющейся в организации вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Важно не только предложить другую работу и указать размер заработной платы (ст. 129, 135 ТК РФ), но и объяснить суть трудовых обязанностей работника. Работник должен понимать, справится ли он с предлагаемой работой. С таким предложением работодатель обязан обращаться к работнику не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, если в организации появляются новые вакансии. Несоблюдение этого правила, как показывает судебная практика, свидетельствует о том, что работодатель ненадлежащим образом выполняет возложенную на него обязанность по трудоустройству увольняемого работника.

В соответствии с постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 30) обязанность по трудоустройству считается выполненной, если будут представлены доказательства, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии – хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством РФ и субъектов РФ о государственной службе. При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в т. ч. нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) или п. 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель может предложить выполнение работы временно отсутствующего работника в связи с длительной болезнью, пребыванием в командировке, нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и т. д.

2. В части 2 комментируемой статьи предусмотрено, что о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Это достаточный срок, чтобы работник мог подыскать себе другое место работы, соответствующее его уровню квалификации.

Службе, которая ведет кадровые вопросы, следует обратить внимание на то, что каждый увольняемый работник лично под роспись (т. е. письменно) должен быть предупрежден о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца. Нельзя забывать, что под росписью работника должна быть поставлена им же и дата, когда он был предупрежден. Работодатель, предупреждая работника о предстоящем увольнении, не должен забывать указывать конкретную дату увольнения.

В случае когда работник по каким-либо причинам отказывается ставить роспись на документе, работодатель обязан составить соответствующий акт. На следующий день после ознакомления начинает исчисляться установленный ч. 2 статьи срок предупреждения.

Если высвобождаемый работник к концу срока предупреждения находился на больничном листе, то работодатель расторгает с ним трудовой договор по окончании временной нетрудоспособности.

Работники, которые заболели после предупреждения, но до истечения двухмесячного срока, не имеют права требовать от работодателя продления срока на период временной нетрудоспособности.

Часть 3 комментируемой статьи подверглась редакционному уточнению. Ранее работодатель имел право с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Если, например, работник, проработав полтора месяца, решил получить дополнительную компенсацию в размере его среднего заработка за половину месяца, оставшуюся у него до истечения срока предупреждения об увольнении, то сделать этого он не мог.

В соответствии с новой редакцией это возможно, поскольку работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч. 2 статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Письменное согласие работника на расторжение трудового договора без отработки оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении должно быть оформлено под роспись с приказом работодателя либо в отдельном письменном документе (заявлении работника), в котором он выражает свое согласие на увольнение без отработки оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

Важно, что двухмесячный средний заработок или размер среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, выплачивается самостоятельно, без учета выплат, которые предусмотрены работнику при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации (ст. 178 ТК РФ).

Наряду с обязанностью предупреждения о предстоящем увольнении работника работодатель обязан заблаговременно предупредить об увольнении соответствующие профсоюзные и государственные органы (ст. 81, 82 ТК РФ).

Частью 4 предусмотрено, что при угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

В соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации” в случае принятия решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников (например, по причинам – рационализация производства, совершенствование методов организации труда, перепрофилирование предприятия или его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства и т. д.), – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Согласно ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

Согласно ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения работников в связи с сокращением численности или штата закрепляются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Если на организацию не распространяется действие названных соглашений или в соглашениях критерии массового увольнения не названы, то в этом случае следует руководствоваться Положением об организации работы по содействию занятости, где также определены такие критерии, а именно показатели численности увольняемых за определенный календарный период.

Если изменение организационных или технологических условий труда на предприятии допускает изменение существенных условий трудового договора работников, что может повлечь их массовое увольнение, работодатель вправе с учетом мнения представительного органа работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья 75 ТК РФ предоставляет право при смене собственника имущества новому собственнику расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Увольнение в связи со сменой собственника организации производится при отсутствии вины указанных категорий работников, без установления срока предупреждения об увольнении.

2. Для данной категории работников предусмотрена компенсация в размере не ниже трех средних месячных заработков, т. е. в повышенном размере по сравнению с другими работниками. Это установлено с учетом того, что период поиска нового места работы может оказаться для них достаточно длительным. Компенсация выплачивается независимо от того, была ли ее выплата предусмотрена трудовым договором или нет.

Глава 28. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

КОММЕНТАРИЙ

1. Чтобы при переводе работника по медицинским показателям на другую работу, в т. ч. нижеоплачиваемую, у данного работодателя сохранить ему прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника, необходимо обусловить перевод соответствующим медицинским заключением. В новой редакции статьи сделано уточнение, что медицинское заключение должно быть выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Перевод работника на другую более легкую постоянную работу может быть осуществлен в связи с каким-либо заболеванием. Например, при заболевании туберкулезом или получении профессионального заболевания выплачивается пособие по временной нетрудоспособности сроком до двух месяцев в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе общая сумма не превышала полного заработка (Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6).

Возможен перевод на другую работу и беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (см. ст. 254 ТК РФ и комментарий к ней).

Средний заработок работнику сохраняется до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности или до выздоровления без ограничения срока, если перевод вызван:

а) каким-либо несчастным случаем на производстве, трудовым увечьем (ст. 227 и 184 ТК РФ);

б) профессиональным заболеванием (ст. 184 ТК РФ, а также Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967);

в) иным повреждением здоровья, связанным с работой (повреждения, которые не отвечают критериям несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, но имеют причинную связь с выполняемой работой).

2. Постановлением Минтруда России от 18.07.2001 № 56 определены Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Днем установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности считается день, с которого этот факт установлен учреждением медико-социальной экспертизы, а днем выздоровления – день, с которого работник приступил к работе в соответствии с медицинским заключением.

Срок сохранения среднего заработка – один месяц со дня перевода. А день перевода – день, указанный в приказе (распоряжении) о переводе работника на другую работу.

Если при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу нет медицинского заключения, то нет и сохранения среднего заработка как гарантии.

3. В комментируемой статье установлено, что перевод работника на нижеоплачиваемую работу и сохранение гарантий могут быть произведены в порядке, установленном федеральными законами.

Например, к таким федеральным законам можно отнести:

а) ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ “О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне” – лицам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), гарантируется доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Доплата сохраняется до выздоровления или до установления инвалидности;

б) ст. 14 Закона РСФСР от 15.05.1991 № 1244-1 “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС” – для граждан, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также для инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы из числа граждан (в т. ч. временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения; граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и пересе-

ленных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации; граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в связи с этим инвалидности, гарантируется доплата до прежнего среднего заработка, которая устанавливается этим лицам при переводе на нижеоплачиваемую работу по медицинским показаниям до выздоровления или установления инвалидности.

Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" с момента заключения трудового договора у работника возникает право на получение пособий по социальному страхованию.

2. В 2006 г. пособие по временной нетрудоспособности исчисляется и выплачиваются в порядке, установленном Федеральным законом от 22.12.2005 № 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году", с учетом непрерывного трудового стажа и других условий, установленных нормативными правовыми актами об обязательном социальном страховании.

В частности, к ним относятся:

– Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6 (далее – Положение);
– Основные условия обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 23.02.1984 № 191 "О пособиях по государственному социальному страхованию";

– Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Совмина СССР от 13.04.1973 № 252.

Работник имеет право на получение пособия в связи с заболеванием, травмой, уходом за больным членом семьи, при карантине, протезировании в стационаре протезно-ортопедического предприятия и в других случаях, перечисленных в п. 8 Положения.

Пособие по нетрудоспособности выплачивается по основному месту работы при наступлении нетрудоспособности в период работы в организации и выплачивается за все рабочие дни, приходящиеся на период нетрудоспособности работника.

3. Согласно ст. 2 Федерального закона от 22.12.2005 № 180-ФЗ исчисление средней заработной платы застрахованного лица для выплаты пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в порядке, установленном Правительством РФ в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Также в этих целях применяется постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", принятое в развитие данной статьи.

При этом в соответствии со ст. 2 указанного Закона пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из средней заработной платы застрахованного лица, выплачиваемой ему работодателем, производящим выплату указанных пособий.

Таким образом, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из фактического заработка застрахованного лица по основному месту работы с учетом заработной платы, начисленной за работу на условиях внутреннего совместительства.

Для всех категорий работников пособия исчисляются из среднего заработка работника за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности.

Таким образом, чтобы определить размер дневного (часового) пособия, сначала необходимо рассчитать средний дневной (часовой) заработок путем деления фактически начисленной заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу нетрудоспособности, на количество фактически отработанных рабочих дней (часов) в этом периоде.

В среднем заработке при исчислении пособий учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, на которые в соответствии с законодательством РФ

начисляются налоги и (или) страховые взносы, поступающие в бюджет ФСС России. Выплаты по заработной плате, на которые не начисляется единый социальный налог, в фактическом заработке не учитываются. Однако при исчислении пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или в связи с профессиональным заболеванием указанные выплаты, если они предусмотрены системой оплаты труда, должны быть учтены в фактическом заработке, поскольку на них начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Законом предусмотрен новый максимальный размер пособий, который за полный календарный месяц не может превышать в 2006 г. 15 тыс. руб., а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности и максимальный размер пособия по беременности и родам определяются с учетом этих коэффициентов.

В случае если застрахованное лицо в течение последних 12 календарных месяцев перед наступлением временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам работало у нескольких работодателей, при определении периода фактической работы учитывается также период (периоды) его работы у предыдущего (предыдущих) работодателя (работодателей).

4. Пособия исчисляются с учетом непрерывного трудового стажа:
– до 5 лет – 60% среднего заработка;
– от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка;
– свыше 8 лет – 100% среднего заработка.

Следует иметь в виду, что КС РФ 2 марта 2006 г. вынес определение № 16-О о признании противоречащими Конституции РФ и не подлежащими применению с 1 января 2007 г. нормативных правовых актов бывшего СССР, в соответствии с которыми размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от непрерывного трудового стажа работника.

5. Пунктом 1 ст. 1 Федерального закона от 22.12.2005 № 180-ФЗ установлено, что застрахованным лицам, работающим по трудовым договорам, заключенным с организациями, индивидуальными предпринимателями и физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, признаваемыми налогоплательщиками единого социального налога в соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 235 НК РФ, пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачиваются за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с третьего дня временной нетрудоспособности, – за счет средств ФСС России.

Данный порядок выплаты применяется только в отношении заболевания или травмы самого работника.

С 1 января 2005 г. пособие по травме выплачивается с первого дня нетрудоспособности независимо от того, является она бытовой или получена по дороге на работу или с работы.

Пособие в указанных случаях выплачивается работнику из двух источников:
– за счет средств работодателя – за рабочие дни (часы), приходящиеся на первые два дня нетрудоспособности;
– за счет средств ФСС России – за рабочие дни (часы), начиная с третьего дня нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, не в связи с заболеваниями (например, по уходу за ребенком или заболевшим членом семьи), а также в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, отпуском по беременности и родам, выплачивается за счет средств ФСС России с первого дня наступления страхового случая.

6. Согласно Федеральному закону от 31.12.2002 № 190 “Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан” застрахованным лицам, работающим по трудовым договорам, заключенным с организациями и индивидуальными предпринимателями, применяющими специальные налоговые режимы, пособие исчисляется по общим правилам и выплачивается за счет средств ФСС России в пределах МРОТ за полный календарный месяц. Оставшуюся часть пособия работодатель выплачивает за счет собственных средств.

7. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным ребенком не изменился.

Так, в соответствии с п. 30 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6, пособие по уходу за больным ребенком при амбулаторном лечении выдается за

первые семь календарных дней (одиноким матерям, разведенным, военнослужащим срочной службы – за первые 10 календарных дней) в размере, определяемом в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа лица, осуществляющего уход за ребенком, а с восьмого календарного дня (одиннадцатого календарного дня) – в размере 50% среднего заработка в течение установленного срока выплаты с учетом ограничения максимальным размером пособия независимо от непрерывного трудового стажа.

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 статьи устанавливает права работников на возмещение вреда, в связи с утратой этими работниками здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

К указанной категории работников относятся физические лица, подлежащие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также физические лица, получившие повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Данному виду страхования подлежат:

– физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
– физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному

страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь (юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в т. ч. и иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории РФ и нанимающая граждан РФ) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) обязан уплачивать страховщику, т. е. ФСС России, страховые взносы.

Обеспечение по страхованию включает в себя страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” (далее – Закон № 125-ФЗ).

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

2. Часть 2 комментируемой статьи определяет порядок предоставления работникам гарантий и компенсаций.

Этот порядок устанавливается соответствующими федеральными законами.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

а) в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которое выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством РФ о пособиях по временной нетрудоспособности;

б) в виде страховых выплат:

– единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
– ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти (определяются федеральным законом о бюджете ФСС России на очередной финансовый год).

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется ФСС России на основании заявления застрахованного работника, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение обеспечения по страхованию, и представляемых (страхователем или застрахованным) документов (их заверенных копий) (ст. 15 Закона № 125-ФЗ);

в) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного.

Условия, размеры и порядок оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного лица определяются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 № 286 “Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”.

Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование)

На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

КОММЕНТАРИЙ

Статьей устанавливаются гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование).

В соответствии со ст. 214 ТК РФ в обязанности работника входит прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) получаемой работе (см. комментарий к ст. 213 ТК РФ).

Кроме этого, работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в т. ч. связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет, в соответствии с Правилами, установленными постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 “О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности”.

Медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования работников осуществляются за счет средств работодателя.

На время прохождения медицинского осмотра (обследования) и психиатрического освидетельствования за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей (ст. 76 и 212 ТК РФ).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по

желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статьей предусмотрено сохранение работодателями среднего заработка работнику при сдаче крови и ее компонентов за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха независимо от того, сдает работник кровь безвозмездно или за плату.

Положения данной статьи, устанавливающие компенсации работникам в случае сдачи крови и ее компонентов, являются обязательными для работодателей организаций всех форм собственности.

2. При суммированном учете рабочего времени средний заработок сохраняется за все часы, пропущенные в связи со сдачей крови или ее компонентов.

Средний заработок для оплаты предоставляемых за сдачу крови дней отдыха работнику с суммированным учетом рабочего времени определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работы данного работника, приходящихся на день отдыха. Например, работнику при графике работы “сутки через трое” с 8:00 до 8:00 в размере среднего заработка оплачиваются 16 рабочих часов (с 8 до 24 часов). Средний заработок для оплаты предоставляемых за сдачу крови дней отдыха работнику с суммированным учетом рабочего времени определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работы данного работника, приходящихся на день отдыха.

3. Часть 3 комментируемой статьи предусматривает предоставление по желанию работника другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день.

Согласно ч. 5 комментируемой статьи за работником за эти дни сохраняется его средний заработок.

Что касается оплаты дополнительного дня отдыха работнику с суммированным учетом рабочего времени, то прямого ответа на этот вопрос действующее законодательство не содержит.

По нашему мнению, при суммированном учете рабочего времени оплата должна производиться по среднему часовому заработку исходя

из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством, но не более 40 часов в неделю.

Средний заработок в этих целях рассчитывается в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 11.03.2003 № 213, на основе среднего часового заработка.

Рассчитанный средний часовой заработок сохраняется за восьмичасовой рабочий день.

Работодатель не обязан предоставлять работнику дни отдыха в случае сдачи крови в период учебного отпуска.

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемой статьей установлено, что при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются:

– место работы (должность);
– средняя заработная плата по основному месту работы.

Работодатель обязан проводить систематические мероприятия по повышению квалификации работников (см. ст. 196 ТК РФ и комментарий к ней), но инициатива в повышении квалификации с отрывом от производства может принадлежать любой из сторон трудового договора, что должно быть оформлено в установленном порядке (ст. 197 ТК РФ).

В коллективном договоре, локальных нормативных актах может быть указана периодичность, последовательность повышения квалификации работников.

Направление работника на повышение квалификации должно производиться на основании приказа (распоряжения) по учреждению или организации. Средний заработок (ст. 139 ТК РФ) сохраняется за

время нахождения на обучении. Иные размеры выплат могут устанавливаться соглашением сторон.

2. В комментируемой статье указано, что работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

КОММЕНТАРИЙ

1. Использование работником личного имущества в интересах работодателя осуществляется с согласия работодателя, что подразумевает наличие соответствующего соглашения в письменной форме, или с ведома работодателя, что не требует заключения такого соглашения, однако подразумевает, что работодатель знает о факте использования работником личного имущества в интересах работодателя и не находит оснований препятствовать этому.

2. Комментируемая статья в случае использования работником личного имущества в интересах работодателя предусматривает:

– выплату работнику компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику;
– возмещение расходов, связанных с использованием личного имущества работника.

3. Форма урегулирования вопроса использования личного имущества работника может быть различной. При желании стороны вправе включить соответствующее условие в трудовой договор, и формулировка “соглашение сторон трудового договора, выраженное в письменной форме” не препятствует этому. Кроме того, п. 25 ст. 255 НК РФ относит к расходам на оплату труда другие виды расходов,

произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

Однако независимо от выбора сторон (наличие соглашения, его отсутствие, указание соответствующих сведений в трудовом договоре) взаимоотношения сторон трудового договора, касающиеся использования личного имущества работника и причитающихся ему в этой связи выплат, по своей сути являются гражданско-правовыми.

Комментируемая статья, предусматривая возможность использования личного имущества работника, вместе с тем регулирует вопрос выплаты компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещения расходов, связанных с их использованием.

При этом решать вопрос о формировании понятия “личное имущество” следует с использованием норм гражданского права, и данное понятие безусловно включает в себя более широкий спектр объектов, чем перечисленные в данной статье ТК РФ.

Статья 128 ГК РФ относит к имуществу вещи, включая деньги и ценные бумаги.

Поскольку в комментируемой статье рассматривается личное имущество работника, следует также учитывать, что речь не может идти об имуществе, принадлежащем работнику как субъекту предпринимательской деятельности.

Кроме того, следует учитывать, что личным имуществом является не только имущество, находящееся в собственности работника. Например, возможно использование в служебных целях автотранспортного средства, управление которым осуществляется по доверенности, в то время как автотранспортное средство принадлежит на праве собственности супругу (супруге) работника.

Таким образом, наряду с выплатой компенсации за использование имущества, указанного в комментируемой статье, работнику могут быть возмещены расходы за использование в рабочих целях средств мобильной связи (личного телефона), расходы, понесенные им в связи с оформлением по месту своего жительства подписки на корреспонденцию, необходимую для деятельности работодателя. В данном случае работнику возмещаются израсходованные им в интересах работодателя денежные средства, которые являются составной частью имущества работника.

4. Кодекс не регулирует вопроса определения размера компенсационных выплат. При отсутствии законодательно установленных

нормативов стороны трудового договора по своему усмотрению определяют порядок и размер возмещения затрат, связанных с использованием личного имущества работников.

Размер компенсации следует исчислять в зависимости от величины износа (амортизации) имущества, при расчете которой принимается во внимание установленный срок использования такого имущества, определяемый посредством использования технической документации.

Кроме того, с учетом упомянутых в п. 3 настоящего комментария расходов, возмещаемых работнику, следует учитывать фактическое использование имущества работника в интересах работодателя и соответствие размера возмещения расходов экономически обоснованным затратам. В этих целях следует иметь в наличии документы, подтверждающие расходы, понесенные работником при использовании им личного имущества.

5. Пункт 11 ст. 264 НК РФ относит к числу прочих расходов, связанных с производством и реализацией (для целей исчисления налога на прибыль организаций), расходы на компенсацию за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов в пределах норм, установленных Правительством РФ.

Правительством РФ утверждено постановление от 08.02.2002 № 92 “Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организацией такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией”.

6. Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует устанавливать исходя из общих правил определения подсудности дел, предусмотренных ст. 23–24 ГПК РФ (п. 1 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

РАЗДЕЛ VIII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава 29. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Внесенные в комментируемую статью поправки устраняют неясность в нормативном регулировании вопросов, касающихся дисциплины труда, поскольку в настоящее время это право прямо закреплено за любым работодателем, включая работодателей – физических лиц.

Под понятием “дисциплина труда” подразумевается обязанность работника следовать в процессе трудовых отношений правилам поведения, установленным законами и иными нормативными правовыми актами, а также актами работодателя, который, в свою очередь, создает условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Создание условий для соблюдения работниками дисциплины труда предполагает как нормативное регулирование, так и обеспечение организационно-технических и иных условий производственного процесса со стороны работодателя. В свою очередь работник обеспечивает соблюдение дисциплины труда посредством выполнения предписаний, содержащихся в нормативных актах работодателя.

2. Совокупность требований – правила поведения со стороны работника в процессе трудовых отношений и создание условий со стороны работодателя – подразумевают наличие упорядоченности взаимоотношений данных сторон, которую должен обеспечивать трудовой распорядок.

Необходимость подчинения трудовому распорядку со стороны работника является в правоприменительной практике отличительной чертой трудового договора от договора гражданско-правового характера.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Определение, данное ч. 4 комментируемой статьи правилам внутреннего трудового распорядка, позволяет рассматривать данный акт работодателя как кодифицирующий различные элементы прав и обязанностей сторон трудового договора.

Несмотря на то, что соблюдение трудовой дисциплины (понятия “дисциплина труда” и “трудовая дисциплина” Кодекс рассматривает как равнозначные) подразумевает подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, данные правила направлены на урегулирование значительно более широкого круга вопросов. Следует отметить, что ст. 21 ТК РФ возлагает на работника обязанность соблюдать как правила внутреннего трудового распорядка, так и трудовую дисциплину.

Правила внутреннего трудового распорядка, по сути, должны содержать описание процесса возникновения прав и обязанностей у сторон трудового договора, их реализацию в процессе трудовых отношений, а также правила прекращения прав и обязанностей.

Ряд положений правил внутреннего трудового распорядка может воспроизводить нормы Кодекса и иных актов, содержащих нормы трудового права, однако в интересах сторон требования действующего законодательства, затрагивающие сферу регулирования данного локального акта работодателя, положения правил внутреннего трудового распорядка должны быть изложены с учетом особенностей условий труда у данного работодателя.

Работодатель, издавая правила внутреннего трудового распорядка, систематизирует их следующим образом:

– требования Кодекса и иных федеральных законов, носящие предписывающий характер;
– вопросы, решаемые по соглашению сторон трудового договора;
– вопросы, решаемые работодателем самостоятельно, при условии, что они не могут ухудшать положение работающих по сравнению с требованиями Кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Следует отметить, что на практике ознакомление ряда работников с правилами внутреннего трудового распорядка осуществляется уже в процессе их трудовой деятельности, поскольку, учитывая существующий порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка, такой документ не может быть издан одновременно, в частности, с началом деятельности юридического лица.

Форма ознакомления может быть различной, однако она должна обеспечивать реальное ознакомление работников с указанным актом.

Работодателю с большой численностью работающих следует учитывать, что размещение правил внутреннего трудового распорядка на информационном стенде может не достичь упомянутой цели. Наиболее целесообразно обязать руководителя каждого структурного подразделения ознакомить работника с данным актом под роспись (например, в листе ознакомления, который в дальнейшем хранится в кадровой службе работодателя). Работодатель также обязан ознакомить работников с изменениями, вносимыми в правила внутреннего трудового распорядка.

5. В правилах внутреннего трудового распорядка конкретизируются следующие вопросы:

а) порядок приема и увольнения работников. Данным вопросам посвящены гл. 11 и 13 ТК РФ. Помимо требований Кодекса, в локальном нормативном акте необходимо детализировать процедуры приема и увольнения – например, какие конкретно документы с учетом предписаний ст. 65 ТК РФ, а также иных положений Кодекса, регулирующих вопросы труда отдельных категорий работников, следует представить при заключении трудового договора, каков порядок ознакомления лица, поступающего на работу, с локальными нормативными актами, действующими у данного работодателя применительно к трудовой функции данного работника, какое структурное подразделение (либо конкретный работник) осуществляет подготовку необхо-

димых документов – проекта приказа, выдачу обходного листа и т. д. Следует учитывать, что закрепление подобных процедур не должно препятствовать реализации работником его законных прав, поскольку отказ в выдаче трудовой книжки ввиду непредставления обходного листа либо иного документа, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка, не может являться обоснованным;

б) основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора. Основные права и обязанности работника и работодателя содержатся соответственно в ст. 21 и 22 ТК РФ. Данным разделом следует урегулировать сроки выплаты заработной платы (см. ст. 136 ТК РФ и комментарий к ней). Что касается ответственности сторон трудового договора, то речь может идти о различных видах ответственности, в частности, о дисциплинарной (гл. 30 ТК РФ), материальной (гл. 38, 39 ТК РФ). Исходя из специфики деятельности данного работодателя, в правилах внутреннего трудового распорядка может содержаться отсылочная норма к нормативным правовым актам, устанавливающим гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность;

в) режим работы. Содержание раздела правил внутреннего трудового распорядка, регулирующего режим работы, в целом базируется на положениях разд. IV ТК РФ. В данном разделе необходимо указать, в частности, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (см. ст. 101 ТК РФ и комментарий к ней), порядок введения суммированного учета рабочего времени, если у данного работодателя не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (см. ст. 104 ТК РФ и комментарий к ней);

г) время отдыха. Вопросы, касающиеся времени отдыха, регулируются разд. V Кодекса. Правила внутреннего трудового распорядка должны содержать соответствующий раздел с целью урегулировать такие вопросы, как время предоставления перерыва для отдыха и питания (см. ст. 108 ТК РФ и комментарий к ней), установление второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе (см. ст. 111 ТК РФ и комментарий к ней), дополнительные отпуска, предоставляемые работникам в соответствии с ТК и иными федеральными законами, либо непосредственно установленные работодателем (см. ст. 116 ТК РФ и комментарий к ней). Необходимо также установить продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который с вступлением в силу новой редакции Кодекса не может компенсироваться как сверхурочная работа (см. ст. 119 ТК РФ и комментарий к ней);

д) применяемые к работникам меры поощрения и взыскания (см. гл. 30 ТК РФ и комментарий к ней). Правила внутреннего трудового распорядка могут определять виды поощрений работников за труд, помимо предусмотренных Кодексом (см. ст. 191 ТК РФ и комментарий к ней), а также описывать порядок применения поощрений (в каких случаях, при наличии каких критериев и кто инициирует решение данного вопроса и т. д.). Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий урегулированы Кодексом и иными нормативными правовыми актами, поэтому в правилах внутреннего трудового распорядка целесообразно воспроизвести соответствующие нормы либо создать отсылочную норму к ТК РФ или иным нормативным правовым актам, содержащим дисциплинарные взыскания для отдельных категорий работников (см. также ст. 192 ТК РФ и комментарий к ней);

е) иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для коллективного договора, наряду с вопросами, касающимися трудовых отношений, характерен социальный аспект, в то время как Кодекс предписывает регулировать в правилах внутреннего трудового распорядка вопросы именно трудовых отношений.

Однако перечень вопросов, подлежащих урегулированию правилами внутреннего трудового распорядка, является открытым, что позволяет достаточно широко и подробно осветить в нем ряд интересов сторон трудового договора. Это обстоятельство, а также процедура утверждения правил внутреннего трудового распорядка (см. ст. 190, 372 ТК РФ) подчеркивают степень важности данного акта для сторон трудового договора, которая сопоставима со значимостью коллективного договора.

Кроме того, процедура утверждения правил внутреннего трудового распорядка идентична процедуре принятия иного локального нормативного акта работодателя.

6. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. Это обусловлено спецификой деятельности в отдельных отраслях экономики. Факторами, влияющими на необходимость принятия таких документов, являются повышенная опасность и особая сложность труда. Такие акты принимаются не только в целях обеспечения безопасности самих работающих, но и во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью иных граждан, для предотвращения различных ситуаций, следствием которых может быть возникновение эпидемий либо катастроф техногенного характера.

К числу таких актов можно отнести постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 “Об утверждении Положения о дисциплине

работников железнодорожного транспорта Российской Федерации"; постановление Правительства РФ от 10.07.1998 № 774 "Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии"; постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта" и др.

7. Изменения, внесенные Законом № 90-ФЗ в комментируемую статью, предусматривают возможность действия для отдельных категорий работников уставов и положений о дисциплине, устанавливаемых федеральными законами.

Ранее право осуществлять нормативное правовое регулирование в данной сфере принадлежало Правительству РФ, которое регулировало упомянутый вопрос в соответствии с федеральными законами.

Таким образом, действие упомянутых выше актов, и иных уставов и положений о дисциплине, принятых до вступления в силу Кодекса, будет осуществляться с учетом предписаний ст. 423 ТК РФ.

Следовательно, нормативные правовые акты, принятые по вопросам трудового права, могут применяться, если они не противоречат Кодексу, и не могут регулировать спорные правоотношения по иному, чем это предусмотрено Кодексом (см. решение ВС РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002-375).

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

КОММЕНТАРИЙ

1. Поправки, внесенные в ст. 190 ТК РФ, скорректировали порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Взамен необходимости учета мнения представительного органа работников организации, который мог носить весьма формальный характер ввиду неопределенности порядка согласования, ч. 1 комментируемой статьи четко определила процедуру утверждения правил внутреннего трудового распорядка – их следует согласовывать с органом первичной профсоюзной организации.

2. Работодатель направляет проект правил внутреннего трудового распорядка в первичную профсоюзную организацию, которая должна осуществить рассмотрение проекта в установленном порядке (см. ст. 372 ТК РФ и комментарий к ней). При отсутствии первичной профсоюзной организации в силу ст. 31 ТК РФ осуществить рассмотрение проекта правил внутреннего трудового распорядка вправе иные представители работников (представительный орган).

3. Работодателю следует учитывать, что факт отсутствия первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников не должен являться основанием для принятия решения о непредставлении трудовому коллективу для рассмотрения проекта правил внутреннего трудового распорядка.

В этом случае при подготовке проекта правил внутреннего трудового распорядка работодателю следует проинформировать работающих о необходимости в дальнейшем рассмотрения и согласования ими соответствующего проекта.

Такая организация работы поможет работодателю обеспечить реальное ознакомление работающих с проектом правил внутреннего трудового распорядка и позволит получить документальное подтверждение направления со своей стороны проекта локального нормативного акта трудовому коллективу, самостоятельно решающему вопрос о формировании стороны, представляющей его интересы.

4. Реализация ч. 2 комментируемой статьи возможна лишь в случае наличия коллективного договора. Следует отметить, что характер изложения комментируемой части не является предписывающим. Стороны вправе решить данный вопрос по своему усмотрению, и решение будет основано исключительно на соображениях целесообразности, поскольку с процедурной точки зрения подход, содержащийся в ч. 2 ст. 190 ТК РФ, не может рассматриваться как оптимальный. Коллективный договор является срочным, в то время как правила внутреннего трудового распорядка могут иметь постоянный характер и не пересматриваться при заключении очередного коллективного соглашения.

Глава 30. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 191. Поощрения за труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

КОММЕНТАРИЙ

1. Поощрение работника за труд – важный стимул к повышению результативности работы. Основным критерием поощрения является добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей.

2. Часть 1 комментируемой статьи приводит перечень возможных поощрений работников, однако он может быть дополнен коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Характер поощрений может быть как моральным, так и материальным, причем зачастую эти формы взаимосвязаны, и объявление благодарности либо вручение грамоты, как правило, сопровождает денежная выплата (премия).

3. Обычно в правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективном договоре содержится раздел, регулирующий вопрос поощрения работников, в котором следует указать виды поощрений, а также критерии, наличие которых свидетельствует о возможности применения поощрения.

4. Исходя из своих финансовых возможностей, работодатель может принять решение о поощрении работников независимо от факта наличия данного вида поощрения в Кодексе, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре. В частности, выплата премии может быть обусловлена достижением какого-либо результата в работе либо выполнением в короткий срок особо сложного и важного задания. Премию, выплачиваемую в качестве поощрения, не следует путать с премиями, выплачиваемыми всем или большинству работающих и являющимися составной частью системы оплаты труда, хотя зачастую вопрос о поощрительных премиях решается в таком локальном акте, как положение о премировании.

5. Решение о поощрении работника принимается работодателем самостоятельно. Критерий добросовестного исполнения трудовых обязанностей достаточно субъективен, и любой работник, не имеющий дисциплинарного взыскания, может отвечать данному критерию.

Нередко, при достижении работником определенного возраста (юбилейного), в связи с празднованием “круглой” даты деятельности отдельных отраслей национального хозяйства, видов экономической

деятельности либо деятельности системы органов (организаций) принимается решение о поощрении работника (работников), добросовестно исполняющего свои обязанности, выражающееся, как правило, в виде почетной грамоты и денежной выплаты.

6. Помимо трудового аспекта, некоторые поощрения работников могут иметь социальный аспект, поскольку с наличием определенных наград связаны меры социальной поддержки. Например, Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ “О ветеранах” к числу ветеранов труда относит лиц, награжденных орденами или медалями, либо удостоенных почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденных ведомственными знаками отличия в труде и имеющих трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет. Меры социальной поддержки для данной категории лиц определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

7. Легальное определение понятия “ведомственный знак отличия в труде” отсутствует. При этом для государственных органов наиболее характерна деятельность по утверждению ведомственных знаков отличия, которыми награждают как работников центральных аппаратов этих органов, так и работающих в организациях, сфера деятельности которых регулируется данным государственным органом.

В частности, можно выделить следующие документы:

– постановление Правления ПФР от 24.10.2005 № 37пл “О наградах Пенсионного фонда Российской Федерации”;
– приказ Федеральной налоговой службы от 07.06.2005 № САЭ-3-15/243@ “О ведомственных знаках отличия Федеральной налоговой службы”;
– приказ Минздравсоцразвития России от 10.06.2005 № 400 “О ведомственных наградах Министерства здравоохранении и социального развития Российской Федерации”;
– приказ Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 14.10.2005 № 398 “Об учреждении ведомственных наград Федеральной службы по техническому и экспортному контролю”;
– приказ Минтранса России от 18.10.2005 № 130 “О ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации”.

8. За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Положение о государственных наградах Российской Федерации утверждено Указом Президента РФ от 02.03.1994 № 442.

Данным Положением определено, что государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные выдающиеся заслуги перед государством.

Согласно п. 4 Положения о государственных наградах Российской Федерации ходатайства о награждении государственными наградами возбуждаются в коллективах предприятий, учреждений, организаций частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности. Они возбуждаются также органами местного самоуправления. Органы местного самоуправления сельских поселений, руководители предприятий, учреждений, организаций после согласования с органами местного самоуправления районов, городов направляют ходатайства о награждении государственными наградами соответствующим главам республик, главам администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов или в федеральные органы государственной власти по согласованию с соответствующими главами республик, главами администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов.

9. К числу государственных наград относятся: орден “За заслуги перед Отечеством”, медаль “За отвагу”, звание Героя Российской Федерации, почетные звания “Заслуженный артист Российской Федерации”, “Заслуженный шахтер Российской Федерации”, “Заслуженный юрист Российской Федерации” и др.

10. Решение работодателя о применении поощрения оформляется приказом (распоряжением), на основании которого в трудовую книжку вносится соответствующая запись (см. ст. 66 ТК РФ и комментарий к ней). Также сведения о поощрениях вносятся в унифицированную форму Т-2 “Личная карточка работника”, утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

КОММЕНТАРИЙ

1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей может повлечь за собой такое негативное последствие, как применение к работнику дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется с целью воздействия на работника для предупреждения дальнейшего недобросовестного отношения к труду либо, в наиболее серьезных случаях, прекращения с работником трудовых отношений.

2. Рассматривать вопрос о неисполнении либо ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей следует исходя из совокупности обязанностей, возлагаемых на работника ст. 21 ТК РФ. Это прямо следует из подхода, сформулированного п. 35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, согласно которому неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей определяется как неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

3. В перечень дисциплинарных взысканий, содержащийся в Кодексе, входят:

– замечание;

– выговор;

– увольнение по соответствующим основаниям.

4. Согласно изменениям, внесенным в комментируемую статью, работодателю необходимо при наложении дисциплинарного взыскания принимать во внимание тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Данная новелла учитывает предписания п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, в соответствии с которым в случае оспаривания работником правомерности примененного к нему дисциплинарного взыскания работодатель будет обязан представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

5. Критериями, являющимися подтверждением факта совершения работником дисциплинарного проступка, являются:

а) действие (бездействие), выразившееся в: неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, о чем могут свидетельствовать как имеющиеся факты нарушения трудовой дисциплины (отсутствие работника на работе либо на рабочем месте без уважительных причин, опоздания, совершение в рабочее время действий, не связанных с порученной работой), так и нарушения, которые влекут за собой невозможность выполнения работником трудовой функции, либо отражаются на ее качестве (отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда; отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий; отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе; отказ от заключения договора о полной материальной ответственности работника, основная трудовая функция которого по обслуживанию материальных ценностей была оговорена при приеме на работу; ненадлежащее выполнение поручений непосредственного руководителя);

б) наличие вины работника. Кодекс не содержит критериев “виновности”. Исходя из толкования данного понятия, содержащегося

в иных нормативных правовых актах, виновным является действие (бездействие), совершенное умышленно или по неосторожности. При этом следует обратить внимание на то, что характер действия (бездействия) будет противоправным, если имеет место нарушение предписаний Кодекса и иных нормативных правовых актов, нормативных актов работодателя, определяющих круг прав и обязанностей работника.

Необходимо отметить, что отказ от продолжения работы в связи с невыплатой заработной платы, отказ от сверхурочных работ работником, привлечение которого к данным работам возможно только с его согласия, отказ работника от дачи объяснения по поводу совершенных им действий не могут рассматриваться в качестве неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей.

Наличие вины исключают также обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор). В частности, нельзя считать прогулом случаи отсутствия работника на рабочем месте, если его отсутствие обусловлено, к примеру, несвоевременным вылетом воздушного судна, что могло быть вызвано погодными условиями либо действиями авиакомпании-перевозчика, а также сбоем в работе городского транспорта. Здесь важно различать наличие серьезного сбоя (нарушения, связанные с подачей электроэнергии, других причин технического характера, задержка движения вследствие террористического акта и т. д.), которые могут иметь документальное подтверждение, и характерную для крупных городов загруженность транспорта, а также существенную удаленность места работы от места жительства работника. Последние обстоятельства не могут иметь юридического значения и, соответственно, рассматриваться в качестве уважительной причины.

Также необходимо наличие вины работника в случае причинения материального ущерба организации, поскольку при соблюдении работником всех требований разумности и осмотрительности он не может нести ответственность за ущерб, причиненный обслуживаемым им материальным ценностям не по его вине. В частности, работодатель не может взыскивать с работников, выполняющих функции торговых представителей и заключающих договоры поставки с иными организациями, денежные средства, если организации, получившие товар по данным договорам, не произвели своевременной оплаты;

в) виновное действие (бездействие), совершенное по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Данные обстоятельства необходимы для соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий.

В частности, расторжение трудового договора в некоторых случаях может быть произведено и тогда, когда виновные действия совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, однако их характер может повлечь за собой расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Однако следует разграничивать увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Кодексом или иными федеральными законами, и увольнение работника по инициативе работодателя с соблюдением порядка применения дисциплинарных взысканий.

Часть 3 комментируемой статьи содержит нововведение в виде перечня случаев, когда при расторжении трудового договора должен быть соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий:

а) пункты 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 1 ст. 336 ТК РФ (действия работников, непосредственно связанные с их трудовой деятельностью);

б) пункт 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Данное изменение учитывает содержание п. 47 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 и позволяет работодателю упорядочить свои действия в случае выявления противоправных действий работника как по месту работы, так и за ее пределами.

6. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Хотя редакция ч. 4 комментируемой статьи не содержит отсылку к норме, регламентирующей порядок утверждения уставов и положений о дисциплине, ч. 2 ст. 192 ТК РФ и ч. 5 ст. 189 ТК РФ предусматривают утверждение данных актов только федеральными законами.

В настоящее время вопрос применения дисциплинарных взысканий регулируется подзаконными актами, принятыми, как правило, во исполнение предписаний федеральных законов (см. п. 6 и 7 комментария к ст. 189 ТК РФ).

Таким образом, с вступлением в силу Кодекса урегулирование вопросов, связанных с трудовой дисциплиной, потребует формирования новой законодательной базы.

7. Следует отметить, что федеральные законы зачастую прямо содержат виды противоправных действий, которые могут служить основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Статьей 61 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 № 5487-1, предусмотрено, что лица, которым в установленном законом порядке переданы сведения, составляющие врачебную тайну, наравне с медицинскими и фармацевтическими работниками с учетом причиненного гражданину ущерба несут за разглашение врачебной тайны дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ, законодательством субъектов РФ.

Согласно ст. 75 ЗК РФ должностные лица и работники организации, виновные в совершении земельных правонарушений, несут дисциплинарную ответственность в случаях, если в результате ненадлежащего выполнения ими своих должностных или трудовых обязанностей организация понесла административную ответственность за проектирование, размещение и ввод в эксплуатацию объектов, оказывающих негативное (вредное) воздействие на состояние земель, их загрязнение химическими и радиоактивными веществами, производственными отходами и сточными водами.

Лица, виновные в нарушении прав граждан пожилого возраста и инвалидов, установленных п. 4 ст. 12 Федерального закона от 02.08.1995 № 122-ФЗ “О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов”, несут дисциплинарную ответственность.

Работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ, что предусмотрено п. 2 ст. 14 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ “О коммерческой тайне”.

8. Работодатель вправе применять лишь те дисциплинарные взыскания, которые предусмотрены федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

К примеру, предписание п. 2 ст. 19 Федерального закона от 08.05.1996 № 41-ФЗ “О производственных кооперативах”, согласно которому кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов виды дисциплинарной ответственности, может быть реализовано только в рамках правового регулирования, установленного Кодексом.

Локальное нормативное регулирование, осуществляемое работодателем, может содержать подходы, позволяющие дать оценку труда работников (как правило, полное или частичное снижение размера премии, выплачиваемой за период, в котором было совершено дисциплинарное взыскание), однако эти меры не могут рассматриваться в качестве мер дисциплинарного взыскания в смысле комментируемой статьи.

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

КОММЕНТАРИЙ

1. Соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий – необходимое условие для применения какой-либо меры дисциплинарной ответственности, поскольку его нарушение может повлечь негативные последствия.

2. Порядок применения дисциплинарного взыскания содержит следующие основные составляющие:
- право работодателя принять решение о применении дисциплинарного взыскания;
- процедура наложения дисциплинарного взыскания;
- сроки применения дисциплинарного взыскания;
- право работника представлять объяснения и обжаловать действия работодателя.

3. Изменения, внесенные в ч. 1 комментируемой статьи, определяют временной период, в течение которого работник может представить соответствующее объяснение. Это устранило имевшиеся ранее неясности в вопросе определения времени, в течение которого работник обязан представить объяснения в связи с совершенным им дисциплинарным проступком.

Следует отметить, что законодательное закрепление сроков представления объяснений учитывает права не только работодателя, но и работника.

Это особенно актуально в силу того, что нормативное правовое определение сроков представления объяснений предоставляет возможность работнику не только изложить обстоятельства (объяснительная записка), приведшие к совершению дисциплинарного проступка, но и осуществить подбор, в случае необходимости, оправдательных документов (справка из медицинской организации, документ, подтверждающий задержку рейса, об аварии по пути следования к месту работы и др.).

Содержание объяснения работника позволяет оценить степень тяжести совершенного проступка, установить наличие вины работника. Исходя из этого, а также с учетом поведения работника, его отношения к труду, работодатель имеет возможность принять адекватное решение о виде дисциплинарного взыскания.

4. В случае непредоставления работником объяснения по истечении периода, предусмотренного ч. 1 ст. 193 ТК РФ, работодателем составляется соответствующий акт.

Акт должен содержать: календарную дату и время его составления, причины, послужившие основанием для его составления, перечень лиц (с указанием фамилии, имени, отчества, занимаемых должностей), а также факты, установленные данными лицами, и подписи лиц, составивших акт.

Данный акт целесообразно составлять с участием специалистов кадровой службы организации, с привлечением специалистов

юридической службы, представительного органа работников. При отсутствии представительного органа работников рекомендуется привлечь одного-двух представителей трудового коллектива, желательно, осуществляющих трудовую деятельность в разных структурных подразделениях с лицом, в отношении которого составляется упомянутый акт.

5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Как отмечено в п. 34 постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в целях соблюдения сроков для применения дисциплинарного взыскания следует иметь в виду:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников; отсутствие работника на работе по иным основаниям, в т. ч. и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в т. ч. ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Вопрос о продолжительности времени, в течение которого представительный орган работников рассматривает проект приказа (распоряжения) работодателя о применении дисциплинарного взыскания, Кодексом не урегулирован. Сторонам – работодателю и представительному органу работников – целесообразно согласовать данный вопрос путем составления соответствующего акта.

В случае отсутствия согласования по данному вопросу работодателю необходимо зафиксировать факт передачи соответствующих документов – проекта приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания и прилагаемых материалов к нему (объяснение работника, акт об отказе в предоставлении объяснения и др.).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6. Согласно комментируемой статье решение о применении дисциплинарного взыскания применяется работодателем.

В ряде случаев посредством издания правил внутреннего трудового распорядка либо иного акта, регулирующего вопрос распределения полномочий (практика, характерная, в основном, для крупных организаций), право применения конкретных видов дисциплинарных взысканий делегируется другим должностным лицам. Целесообразно соответствующими актами урегулировать вопрос о снятии дисциплинарных взысканий.

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

Применение дисциплинарного взыскания может повлечь за собой для работника и иные негативные последствия, поскольку факт неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей может повлиять на размер премии или карьерный рост.

8. Если работник отказывается ознакомиться под роспись с приказом (распоряжением) работодателя о применении дисциплинарного взыскания, который объявляется работнику в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе, то составляется соответствующий акт.

Составление данного акта следует осуществить по аналогии с процедурой, предусмотренной п. 4 комментария к настоящей статье.

9. Частью 7 комментируемой статьи предусмотрено право обжаловать примененное к работнику дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

По вопросам порядка образования и деятельности комиссий по трудовым спорам см. ст. 384–390 ТК РФ и комментарии к ним.

В соответствии с подп. 7 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 17.12.1998 № 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации" мировой судья рассматривает в первой инстанции дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания, подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения (п. 1 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

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

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Правовые последствия, связанные с примененным дисциплинарным взысканием, по общему правилу аннулируются по истечении одного года со дня его применения. По истечении данного срока работник автоматически считается не имеющим дисциплинарного взыскания, издания каких-либо актов работодателем либо иным уполномоченным лицом в данном случае не требуется.

2. Работодатель обладает правом досрочного снятия дисциплинарного взыскания. Решение данного вопроса может быть инициировано самим работодателем, работником, его непосредственным руководителем или представительным органом работников. В данном случае необходимо издание соответствующего приказа (распоряжения) работодателя либо иного уполномоченного должностного лица. Правовые последствия в данном случае аналогичны – после принятия решения о снятии дисциплинарного взыскания работник будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания, и оно не будет учитываться при решении вопроса о поощрении работника либо о применении к нему дисциплинарного взыскания.

3. В практике решение работодателя о досрочном снятии дисциплинарного взыскания часто рассматривается как своеобразная мера поощрения работника. Однако данное действие работодателя не следует рассматривать в смысле ст. 191 ТК РФ. Сведения о примененном дисциплинарном взыскании, равно как и о его досрочном снятии, не вносятся в трудовую книжку.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Данное право реализуется, в частности, посредством направления работодателям представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательных для рассмотрения.

Работодатель, в свою очередь, в силу предписаний ст. 22 ТК РФ обязан рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявлен-

ных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

О результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах работодатель должен проинформировать соответствующий профсоюзный орган в недельный срок со дня его получения (ч. 2 ст. 370 ТК РФ).

2. Круг лиц, на которых распространяется действие комментируемой статьи в части дисциплинарной ответственности, – руководитель организации, руководитель структурного подразделения организации, их заместители.

Несмотря на то что правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников, Кодекс рассматривает его в качестве наемного работника наряду с иными работниками.

В связи с этим рассматривать обоснованность претензий относительно действий (бездействия) руководителя организации должен уполномоченный орган юридического лица, либо собственник имущества организации, либо уполномоченное собственником лицо (орган), т. е. сторона, заключившая трудовой договор с руководителем организации.

В комментируемой статье используется понятие “структурное подразделение организации”. Исходя из принципа равенства прав и обязанностей работников, могут быть обжалованы как действия руководителя структурного подразделения организации, так и действия руководителя обособленного структурного подразделения организации, т. е. филиала или представительства.

Аналогичные правила распространяются на заместителей руководителей организации, заместителей структурных подразделений организации и заместителей обособленных структурных подразделений организации.

3. В случае, если факт нарушения со стороны лиц, рассмотренных в п. 2 комментария к настоящей статье, подтвердился, работодатель применяет к данным лицам дисциплинарное взыскание.

Работодатель свободен в выборе дисциплинарного взыскания, которое должно быть соразмерно совершенному проступку и применено с учетом принципов справедливости, равенства, законности, вины, гуманизма, т. е. с соблюдением общего порядка применения дисциплинарных взысканий (см. ст. 193 ТК РФ и комментарий к ней).

При этом применение дисциплинарного взыскания в рассматриваемом случае является обязанностью работодателя.

РАЗДЕЛ IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Глава 31. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи установлено, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Для того чтобы быть конкурентоспособным на рынке товаров, работ и услуг, работодатель должен проводить профессиональную

подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников и их обучение. Успешная деятельность любого работодателя – это профессиональный, высококвалифицированный и компетентный персонал.

2. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает, что работодатель проводит обучение работников по направлениям:

– профессиональной подготовки;
– переподготовки;
– повышения квалификации;
– обучения работников вторым профессиям.

Если обучение работника будет осуществляться непосредственно у работодателя, то отношения сторон по профессиональному переобучению должны оформляться ученическим договором (ст. 198–208 ТК РФ).

При необходимости работодатель может проводить обучение в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

Обучение работников проводится исходя из конкретных поставленных работодателем задач, перспектив развития производства, совершенствования имеющихся и создания новых рабочих мест.

Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется через заключение с работодателем дополнительного письменного соглашения (дополнение к ранее заключенному трудовому договору).

Работники проходят переподготовку с отрывом и без отрыва от работы и в тех же формах, которые используются при их подготовке (ст. 202 ТК РФ).

Формы профессиональной переподготовки устанавливаются образовательным учреждением в зависимости от сложности образовательных программ и на основании заключенного с работодателем договора.

Согласно ст. 21 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании” профессиональная подготовка может быть получена в образовательных учреждениях начального профессионального образования и других образовательных учреждениях: межшкольных учебных комбинатах, учебно-производственных мастерских, учебных участках (цехах), а также в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии, и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов или рабочих, имеющих соответствующую квалификацию.

Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности должен составлять свыше 500 часов аудиторных занятий.

Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки для получения специалистами дополнительной квалификации должен составлять не менее 1000 часов.

Согласно п. 7 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 № 610, профессиональная подготовка как вид дополнительного профессионального образования проводится с учетом профиля полученного образования специалистов и предполагает расширение их квалификации в целях адаптации к новым экономическим и социальным условиям, ведения новой профессиональной деятельности, в т. ч. с учетом международных требований и стандартов. Приказом Минобразования России от 06.09.2000 № 2571 утверждено Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов.

В соответствии с указанным Типовым положением повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

а) краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

б) тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации;

в) длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов осуществляются в образовательных учреждениях повышения квалификации:

а) академиях (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования);

б) институтах повышения квалификации (усовершенствования) – отраслевых, межотраслевых, региональных;

в) курсах (школах, центрах) повышения квалификации, учебных центрах службы занятости.

Образовательные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов могут осуществлять также структурные подразделения повышения квалификации образовательных учреждений высшего профессионального образования (факультеты повышения квалификации преподавателей и специалистов, межотраслевые региональные центры, факультеты по переподготовке специалистов с высшим образованием и др.) и образовательных учреждений среднего профессионального образования (отделения переподготовки специалистов, курсы повышения квалификации специалистов предприятий (объединений), организаций и учреждений).

Повышение квалификации в образовательном учреждении повышения квалификации проводится с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения. Сроки и формы повышения квалификации устанавливаются образовательным учреждением повышения квалификации в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора.

Освоение образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации завершается обязательной итоговой аттестацией. Проведение итоговой аттестации слушателей осуществляется специально создаваемыми комиссиями, составы которых утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Слушателям, успешно завершившим курс обучения в государственных образовательных учреждениях повышения квалификации или прошедших аккредитацию негосударственных образовательных учреждениях повышения квалификации, выдаются следующие документы государственного образца:

а) удостоверение о повышении квалификации – для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов;

б) свидетельство о повышении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов;

в) диплом о профессиональной переподготовке – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 500 часов;

г) диплом о присвоении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 1000 часов.

Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов направляются в кадровые службы по месту их основной работы.

Профессиональную переподготовку могут также проходить:

– высвобождаемые работники, которым при высвобождении могут быть предложены должности по другой профессии;
– лица, которые изъявили желание сменить профессию с учетом перепрофилирования производства.

Профессиональная переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности с учетом, например, перепрофилирования производства, осуществляется на основании установленных квалификационных требований к конкретным профессиям или должностям. Причем обучение работников вторым профессиям – это профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию, с целью получения новой профессии с начальным либо более высоким уровнем квалификации.

Перечень вторых профессий, по которым проводится обучение работников, определяется работодателем исходя из конкретных условий производства согласно п. 14 Типового положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Госкомобразования СССР и ВЦСПС от 15.06.1988 № 369/92-14-147/20/18-22.

Обучение вторым профессиям осуществляется непосредственно работодателем на основе заключенного между ним и работником ученического договора (ст. 198–208 ТК РФ).

3. Частью 3 комментируемой статьи предусмотрено, что формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В новую редакцию данной статьи внесено уточнение – учет мнения представительного органа работников осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Частью 3 комментируемой статьи работодателю предоставлено право определять численность и периодичность в обучении конкретных работников (категорий работников) по конкретным профессиям и специальностям с учетом финансовой возможности.

При формировании перечня необходимых профессий и специальностей работодатель должен исходить из конкретных потребностей производства.

Все эти вопросы целесообразно отражать в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

4. В части 4 комментируемой статьи установлено, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Обязательное повышение квалификации предусматривается, например:

а) для федеральных государственных гражданских служащих. Прохождение ими повышения квалификации, а также переподготовки осуществляется на основе государственного заказа за счет средств федерального бюджета (гл. 13 Закона № 79-ФЗ);

б) научно-педагогических работников федеральных государственных высших учебных заведений и федеральных государственных научных учреждений и организаций, действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования, – не реже одного раза в пять лет (ст. 21 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании");

в) специалистов юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки пассажиров или грузов автомобильным транспортом, в т. ч. в международном сообщении, – не реже одного раза в пять лет (Квалификационные требования к специалистам юридических лиц и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим перевозки пассажиров и грузов автомобильным транспортом, утв. приказом Минтранса России от 22.06.1998 № 75).

5. В соответствии с ч. 5 данной статьи работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работникам, которые обучаются без отрыва или с частичным отрывом от производства, работодатель обязан предоставить возможность посещать занятия (лекции, семинары, практические занятия и др.) и время для самостоятельной подготовки.

Также ТК РФ предусматривает:

а) гарантии работникам, которые без отрыва от производства получают профессиональное образование различного уровня в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях (ст. 173–175, 177 ТК РФ);

б) гарантии работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ).

В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, не может превышать 2,5 часов (для лиц в возрасте от 14 до 16 лет) и 4 часов (для лиц в возрасте от 16 до 18 лет).

Перечень предусмотренных законодательством гарантий может быть расширен коллективным договором, локальными нормативными актами, соглашениями, трудовым договором.

Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

КОММЕНТАРИЙ

1. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является одним из основных трудовых прав работника (ст. 21 ТК РФ).

Подготовка новых работников – это первоначальное профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии, которые принимаются работодателем на работу. Такая подготовка осуществляется на основе ученического договора, заключаемого между работодателем и работником (ст. 198 ТК РФ).

Подготовка работников может проводиться в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения (ст. 202 ТК РФ).

Высвобождаемые работники, которые не могут работать по имеющимся у них профессиям и специальностям, а также лица, изъявившие желание сменить профессию, с учетом потребности производства направляются на переподготовку с целью освоения новых профессий, специальностей (см. ст. 196 ТК РФ и комментарий к ней).

2. В части 2 комментируемой статьи предусмотрено, что право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям,

реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Обучение работника может осуществляться:

а) непосредственно у работодателя, тогда отношения сторон по профессиональному переобучению оформляются ученическим договором (об ученическом договоре см. в ст. 198–208 ТК РФ);

б) направлением работника на обучение в образовательное учреждение начального, среднего, высшего профессионального или дополнительного образования. В этом случае работник и работодатель заключают дополнительный договор. Исключение касается лишь специалистов, направляемых на подготовку в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ. Контракты, заключаемые между ними и организацией, направляющей их на обучение, оформляются в соответствии с Типовым контрактом, утв. постановлением Правительства РФ от 19.01.1998 № 44 "Об утверждении Положения о порядке обеспечения работой специалистов, подготовленных в соответствии с государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, и Типового контракта со специалистом, подготовленным в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации", который может быть взят за основу и при определении содержания договоров о направлении на обучение в образовательное учреждение за счет средств работодателя любых других работников.

Согласно п. 3 Положения о порядке обеспечения работой специалистов, подготовленных в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ, утвержденного тем же постановлением, контракт должен быть заключен не позднее 10 дней до начала подготовки.

В соответствии с Типовым контрактом в период подготовки специалиста в образовательном учреждении организация обязуется оплатить стоимость его подготовки (полностью или частично), командировочные расходы, включая проживание и проезд к месту прохождения подготовки (стажировки) специалиста и обратно; сохранить среднюю заработную плату специалиста по основному месту работы. По завершении подготовки специалиста организация обязуется предоставить ему управленческую должность в соответствии с полученной квалификацией, заключив с ним трудовой договор.

Специалист, в свою очередь, обязуется освоить программу подготовки в соответствии с Государственным планом и прибыть

в организацию для заключения трудового договора не позднее согласованного сторонами срока. Кроме того, в соответствии с данным Типовым контрактом на специалиста возлагается обязанность возместить организации затраты, связанные с его подготовкой в соответствии с Государственным планом, при условии расторжения этого контракта по его инициативе без уважительных причин, отчислении из образовательного учреждения, отказе приступить к работе в установленный срок.

Специалист освобождается от заключения трудового договора с организацией, направившей его на обучение, в следующих случаях:

а) при наличии медицинских противопоказаний в отношении работы в конкретных организациях (должностях) или на территориях;

б) при наличии одного из родителей или супруга (супруги) – инвалида первой или второй групп, находящихся на попечении специалиста, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или супруга (супруги);

в) при беременности или наличии ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент завершения подготовки, если работа предоставляется вне места жительства семьи мужа (жены);

г) если предлагаемая работа (должность) не соответствует уровню полученной им в ходе подготовки квалификации.

Глава 32. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР

Статья 198. Ученический договор

Работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

КОММЕНТАРИЙ

1. Ученический договор является особым видом договора на профессиональное обучение. Ученичество как вид профессионального обучения имеет в России давние исторические корни. Включение в ТК РФ норм об ученичестве означает возвращение к практике общегосударственного (а не отраслевого) регулирования отношений между учениками и работодателями, возникшей в первой половине XX в.

2. Часть 1 комментируемой статьи устанавливает, что работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Частью 1 комментируемой статьи право на заключение ученического договора предоставляется только работодателю – юридическому лицу, т. е. организации. Второй стороной ученического договора является ученик. Им может быть или лицо, ищущее работу, или работник данной организации.

3. Часть 2 статьи предусматривает, что ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору, чем воспроизводит по существу норму ч. 2 ст. 197 ТК РФ о заключении между работником и работодателем дополнительного договора на профессиональное обучение.

Закон № 90-ФЗ исключил из первоначальной редакции ч. 2 ст. 198 ТК РФ указание на то, что ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым. Ученический договор, предусмотренный комментируемой статьей, по своей сути не является гражданско-правовым. Если понимать обучение ученика как гражданско-правовую услугу, оказываемую обучаемому лицу работодателем, то оплачивать эту услугу обязан ученик. Напротив, в рассматриваемом случае ученик получает вознаграждение за свое обучение в виде оплаты ученичества (ст. 204 ТК РФ), что присуще трудовым, но не гражданско-правовым отношениям.

Заключение с лицом, ищущим работу, ученического договора является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому работодатель может заключить с лицом, ищущим работу и не имеющим при этом необходимых для работодателя специальности и квалификации, не только ученический договор, но и трудовой договор на выполнение несложной трудовой функции либо конкретный вид несложной работы. В этом случае лицо, ищущее работу, становится работником организации, а ученический договор с ним – дополнительным к трудовому договору.

Статья 199. Содержание ученического договора

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить

работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает, что ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Эта часть также содержит перечень обязательных условий, подлежащих непременному включению в ученический договор. Поскольку ученический договор с работником организации является видом дополнительного договора на профессиональное обучение, предусмотренного ч. 2 ст. 197 ТК РФ, аналогичные условия можно включать в другие (не ученические) договоры на профессиональное обучение работников, т. к. законодатель не предусмотрел общего перечня обязательных условий договоров на профессиональное обучение.

2. Часть 2 статьи предусматривает, что ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Так, например, согласно ст. 227 ТК РФ лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором, участвуют в производственной деятельности работодателя, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету. В связи с этим в ученический договор должны быть внесены условия о страховании ученика от несчастных случаев на производстве.

В ученический договор могут быть включены также условия об обязанности работника возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения установленного договором срока, имея в виду, что

нормой ст. 249 ТК РФ возмещение таких затрат исчисляется пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении.

Статья 200. Срок и форма ученического договора

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

КОММЕНТАРИЙ

Часть 1 статьи предусматривает, что ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

Согласно ч. 2 статьи ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Статья 201. Действие ученического договора

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

КОММЕНТАРИЙ

Часть 1 статьи устанавливает, что ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. Следует отметить, что окончание срока действия ученического договора не освобождает стороны от ответственности за его нарушение (например, ученика – от ответственности, предусмотренной ч. 2 ст. 207 ТК РФ).

Согласно ч. 2 статьи действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В части 3 комментируемой статьи отмечается, что в течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 202. Организационные формы ученичества

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

КОММЕНТАРИЙ

Статья предусматривает, что ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

В статье не содержится исчерпывающего перечня форм ученичества. Поскольку Закон № 90-ФЗ внес в ст. 198 ТК РФ положение о том, что ученический договор с работником заключается также с отрывом работника от работы, к числу возможных форм ученичества можно отнести профессиональное обучение или переобучение работников в образовательных учреждениях (см. ч. 2 ст. 196 ТК РФ).

Статья 203. Время ученичества

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

КОММЕНТАРИЙ

Статьей предусматриваются гарантии для учеников, создающие им “режим наибольшего благоприятствования” по сравнению с работниками, проходящими профессиональное обучение в других его видах.

1. Часть 1 статьи устанавливает, что время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

2. В части 2 статьи отмечается, что работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени. В данной части

комментируемой нормы отсутствуют указания на режим учебного времени работников – учеников, проходящих обучение в образовательных учреждениях, поскольку такой режим определяется образовательным учреждением. Вместе с тем формы профессионального обучения в образовательном учреждении с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы устанавливаются образовательным учреждением в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора (см. п. 41 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 № 610).

3. Часть 3 комментируемой статьи определяет, что в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Статья 204. Оплата ученичества

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает, что ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ.

Стипендия, предусмотренная ч. 1 комментируемой статьи, является видом и составной частью оплаты ученичества, однако применение законодателем не присущего трудовому законодательству термина “стипендия” на практике вызывает затруднения, прежде всего в отношении налогообложения данной выплаты подоходным налогом.

Стипендия ученика не является компенсационной выплатой, освобождаемой от обложения подоходным налогом (см. п. 3 ст. 217 НК РФ), т. к. она не соответствует определению компенсации (как денежной выплаты в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей), предусмотренному ч. 2 ст. 164 ТК РФ. В отличие от компенсационной выплаты, стипендия ученика обеспечивает его существование, а не возмещает его затраты, связанные с его учебными обязанностями (например, затраты на приобретение учебного оборудования, сырья и материалов, необходимых в учебном процессе). Стипендии, выплачиваемые ученикам работодателем, также не являются стипендиями, освобождаемыми от обложения налогом на доходы физических лиц, поскольку согласно п. 11 ст. 217 НК РФ налогообложению не подлежат только стипендии лиц, обучающихся в образовательных учреждениях. По указанным основаниям предусмотренная ч. 1 комментируемой статьи оплата ученичества в виде стипендии облагается налогом на доходы физических лиц.

Данное обстоятельство, а также положения ч. 1 комментируемой статьи (о том, что стипендия ученика не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ) и ст. 3 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ “О минимальном размере оплаты труда” (о том, что МРОТ применяется исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности) указывают на то, что стипендия ученика как составная часть оплаты ученичества является особой формой гарантии по реализации ученичества.

2. Часть 2 статьи предусматривает, что работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

По смыслу комментируемой статьи оплата работы, выполняемой учеником на практических занятиях, входит в оплату ученичества наряду со стипендией ученика.

Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

КОММЕНТАРИЙ

Статья устанавливает, что на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Как видно, трудовое законодательство распространяется на всех учеников (включая лиц, ищущих работу) и вне связи с прямым указанием на учеников в других положениях трудового законодательства, относящихся ко всем работникам.

В то же время в ряде норм трудового законодательства, требующих развернутых определений, возможно прямое указание на учеников как на лиц, подпадающих под действие данных норм. Так, ст. 227 ТК РФ, устанавливая подлежащие расследованию и учету несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, прямо указывает в их числе на лиц, проходящих профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором.

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья предусматривает, что условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Норма комментируемой статьи аналогична положению ч. 2 ст. 9 ТК РФ о том, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

Применение работодателем условий ученического договора, противоречащих ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, составляет состав правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ.

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает, что лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

2. Часть 2 статьи устанавливает отрицательные последствия для ученика в случае, если по окончании ученичества он без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в т. ч. не приступает к работе. В этом случае он по требованию работодателя возвращает полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Норму ч. 2 комментируемой статьи следует отличать от нормы о материальной ответственности работника, установленную ст. 249 ТК РФ, согласно которой в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение и исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Следует четко разграничивать *ученический договор как соглашение об ученичестве*, заключаемое между работником и работодателем, от *соглашения об обучении за счет средств работодателя*, заключаемого между работником и работодателем.

При этом необходимо иметь в виду следующее. Ученический договор может рассматриваться как самостоятельный институт трудового права, в рамках которого действует ученический договор как соглашение, но не соглашение об обучении за счет средств работодателя.

Статья 208. Основания прекращения ученического договора

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья предусматривает, что ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

При установлении оснований прекращения ученического договора следует иметь в виду, в частности, что ученический договор с работником хотя и является дополнительным к трудовому договору, но заключается в виде отдельного соглашения. В связи с этим при прекращении трудового договора ученический договор с работником продолжает свое действие, если им не предусмотрено такое основание для его прекращения, как прекращение трудового договора.

РАЗДЕЛ X. ОХРАНА ТРУДА

Глава 33. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 209. Основные понятия

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ

по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья 209 ТК РФ содержит основополагающее понятие “охрана труда”, которое раскрывает главные направления обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Охрана труда понимается как система, которая включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

2. Условия труда классифицируются согласно гигиеническим критериям, определенным в Руководстве по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда (Руководство 2.2.2006-05), утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005. Определение условий труда как совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, ориентирует работодателя на улучшение производственной среды и нормализацию процесса труда.

Условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1 класс) – такие условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы производственных факторов установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и (или) его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

– 1 степень 3 класса (3.1) – условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья;
– 2 степень 3 класса (3.2) – уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет);

– 3 степень 3 класса (3.3) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (производственно обусловленной) патологии;
– 4 степень 3 класса (3.4) – условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. тяжелых форм.

3. Понятие “вредный производственный фактор” обосновывается в вышеуказанном Руководстве по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса как фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

Вредными производственными факторами могут быть:

– физические факторы: температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение;
– неионизирующие электромагнитные поля (ЭМП) и излучения – электростатическое поле; постоянное магнитное поле (в т. ч. гипогеомагнитное);
– электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц); широкополосные ЭМП, создаваемые ПЭВМ; электромагнитные излучения радиочастотного диапазона;
– широкополосные электромагнитные импульсы;
– электромагнитные излучения оптического диапазона (в т. ч. лазерное и ультрафиолетовое);
– ионизирующие излучения;
– производственный шум, ультразвук, инфразвук; вибрация (локальная, общая);
– аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия;

– освещение – отсутствие или недостаточность естественного, недостаточная освещенность, пульсация освещенности, избыточная яркость, высокая неравномерность распределения яркости, прямая и отраженная слепящая блесткость искусственного;
– электрически заряженные частицы воздуха – аэроионы;
– химические факторы – химические вещества, смеси, в т. ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и (или) для контроля которых используют методы химического анализа;
– биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

4. Опасный фактор рабочей среды – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

5. К безопасным условиям труда, исходя из гигиенических критериев, относят оптимальные и допустимые (условно) условия труда.

6. К средствам индивидуальной защиты (СИЗ) относятся средства, используемые работником для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Указанные средства применяются в тех

случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты.

К средствам коллективной защиты относятся средства, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и (или) опасных факторов, конструктивно и (или) функционально связанных с машиной или оборудованием, технологическим процессом, местом эксплуатации (помещением (зданием) или иной территорией).

К СИЗ относятся специальная одежда и специальная обувь, дерматологические средства защиты с заданными защитными свойствами и др.

Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты производится работодателем в соответствии с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда России от 18.12.1998 № 51, и Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утв. постановлениями Минтруда России в 1997–2004 гг., приказами Минздравсоцразвития России в 2005–2006 гг.

Указанные Правила определяют порядок применения Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Типовые отраслевые нормы предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

7. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией (работ по охране труда в организации) организации работ по охране труда.

Сертификация соответствия работ по охране труда производится на основании постановления Минтруда России от 24.04.2002 № 28, которым утверждены: Положение о Системе сертификации работ по охране труда в организациях; Правила сертификации работ по охране труда в организациях; Положение о знаках соответствия Системы сертификации работ по охране труда в организациях.

Установлены три категории сертификата соответствия – I, II и III.

Сертификат соответствия I категории выдается, если аттестовано не менее 90% рабочих мест, а на остальные рабочие места представлены документы об организационно-технических мероприятиях, проведение которых обеспечивает их аттестацию в течение 6 месяцев после выдачи сертификата.

Сертификат соответствия II категории выдается, если аттестовано не менее 75% рабочих мест, а остальные рабочие места будут аттестованы в течение года.

Сертификат III категории соответственно выдается, если аттестовано не менее 50% рабочих мест с последующей аттестацией остальных в течение двух лет.

8. Понятие “производственная деятельность” дано в широком смысле и включает “оказание различных видов услуг”, т. е. деятельность не только в сфере материального производства, но и в нематериальном производстве: образовании, здравоохранении, культуре, науке и др. Такое понимание соответствует классификации видов деятельности в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности, продукции и услуг. Так, например, согласно указанному Общероссийскому классификатору организации нематериального производства оказывают услуги по созданию различных образовательных учреждений, которые являются соответствующим продуктом деятельности в сфере образования. Таким образом, определение понятия “производственная деятельность”, данное в Кодексе, указывает, что правовые основы регулирования отношений в области охраны труда относятся к организациям как материального, так и нематериального производства.

9. В Трудовом кодексе РФ государственной экспертизе условий труда отведена статья 216[1], в которой изложены ее цели, задачи и порядок проведения.

10. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим выработку государственной политики и нормативное правовое регулирование в сфере здравоохранения и социального развития.

В настоящее время действует постановление Минтруда России от 14.03.1997 № 12 “О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда”, которым утверждено Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливает цели, порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а также порядок оформления и использования результатов аттестации в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку производственных факторов, оценку травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Гигиеническая оценка производственных факторов производится на основе Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса.

При аттестации рабочих мест оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы.

Уровни вредных и (или) опасных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений при ведении производственных процессов в соответствии с технологической документацией, при исправных и эффективно действующих средствах коллективной защиты. При этом используются методы контроля, предусмотренные действующими нормативными документами. Инструментальные измерения и оценка параметров производственных факторов оформляются протоколами. По каждому фактору на отдельное рабочее место оформляются протоколы измерений и оценок, являющиеся неотъемлемой частью Карты аттестации.

Гигиеническая оценка фактического состояния условий труда по степени вредности и опасности производится на основе сопоставления результатов измерений вредных и (или) опасных производственных факторов с установленными для них гигиеническими нормативами. На базе таких сопоставлений и на основе действующей классификации условий труда определяется класс условий труда и степени вредности и опасности как для каждого фактора, так и для рабочего места в целом.

При оценке травмобезопасности определяется соответствтвие рабочих мест требованиям безопасности, исключающим травмирование работающих в условиях, установленных нормативными актами по охране труда.

Травмобезопасность обеспечивается исключением повреждений человека, которые могут быть получены в результате воздействия: движущихся предметов механизмов, а также опасных элементов на рабочих местах; падения предметов на человека; нагретых (охлаж-

денных) элементов оборудования на рабочих местах; агрессивных химических веществ; электрического тока.

Объектами оценки травмобезопасности на рабочем месте являются: производственное оборудование, приспособления и инструменты, средства обучения и инструктажа.

Перед проведением аттестации проверяется наличие, правильность ведения и соблюдения правил технологической и эксплуатационной документации в области обеспечения безопасности труда.

Оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви, смывающих, обезвреживающих и других СИЗ и правилами, утвержденными в установленном порядке, а также путем проверки соблюдения правил обеспечения СИЗ.

Оценка обеспеченности работников СИЗ проводится при наличии результатов гигиенической оценки условий труда и оценки травмобезопасности.

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

государственная экспертиза условий труда;

установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;

организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

международное сотрудничество в области охраны труда;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (п. 1 ст. 7 Конституции РФ). Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ). Именно в силу принятой на себя обязанности по защите прав и свобод человека, в т. ч. права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3. ст. 37 Конституции РФ), государство определило в комментируемой статье ТК РФ основные направления своей политики в области охраны труда.

В статье устанавливаются принципы, на которых выстраивается нормативная база, регулирующая отношения субъектов в сфере охраны труда, разрабатываются законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда, а также организуется работа по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на всех уровнях организации и управления трудом. Положения данной статьи основаны на Конституции РФ, на ратифицированных Российской Федерацией международных договорах.

2. Приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности является общечеловеческим принципом, соответствующим Всеобщей декларации прав человека, Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, декларациям и конвенциям Международной организации труда, Конвенции Содружества независимых государств о правах и основных свободах человека, другим международным обязательствам России. Отражение именно этого принципа в ТК РФ выдвигает на первое место в ряду обязанностей организаторов производства и иных видов трудовой деятельности обязанность обеспечить безопасные и благоприятные условия труда его участникам.

3. Закрепление в Кодексе в качестве одного из основных направлений государственной политики в сфере охраны труда принятия и реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда следует рассматривать как утверждение метода правового регулирования охраны труда с применением основных присущих этому методу средств: обеспечения интересов субъектов права юридическими способами, придания требованиям охраны труда юридической силы, их государственной поддержки и т. п.

Особое значение приобретает закрепленный в данной статье метод решения задач в области охраны труда путем разработки и реализации федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда.

Выполнение мероприятий программ позволяет скоординировать работу федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ и усилить таким образом эффективность государственной политики в сфере охраны труда. Разработанные в ходе реализации программ новые виды техники и технологий, средств индивидуальной защиты, приборов контроля вредных и опасных факторов, программ реабилитации пострадавших на производстве и др. представляют интерес для организаций различных форм собственности.

4. Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством РФ, которое их устанавливает в утверждаемых нормативных правовых актах (положения о соответствующих федеральных органах исполнительной власти, акты, регулирующие взаимоотношения между федеральными органами исполнительной власти, и др.).

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда, в настоящее время является Минздравсоцразвития России.

Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации утверждено постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 321.

Минздравсоцразвития России осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), являющейся федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в т. ч. в области охраны труда.

Управление охраной труда в отраслях экономики или в определенной сфере деятельности осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти. Положения о федеральных органах исполнительной власти (министерствах, агентствах, службах), определяющие их задачи и функции в области управления условиями и охраной труда, утверждаются постановлениями Правительства РФ.

Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда определены ТК РФ, федеральными законами, законами субъектов РФ.

Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Во многих субъектах РФ, в которых приняты законы субъектов РФ об охране труда, органам местного самоуправления в установленном порядке переданы отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда.

5. Государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, осуществляемый государственными органами, отвечает положениям соответствующих конвенций МОТ, ратифицированных Российской Федерацией.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (включая государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда), всеми работодателями на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

6. Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации утверждено постановлением Правительства РФ от 25.04.2003 № 244.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

– качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
– правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
– соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;
– фактических условий труда работников, в т. ч. в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.

7. В настоящее время действует Положение об аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. постановлением Минтруда России от 14.03.1997 № 12. Указанное Положение устанавливает цели, порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а также порядок оформления и использования результатов аттестации в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Положение предусматривает проведение оценки ус-

ловий труда инструментальными, лабораторными и эргономическими методами исследований.

Подтверждение соответствия на территории Российской Федерации может носить добровольный или обязательный характер. Добровольное подтверждение соответствия осуществляется в форме добровольной сертификации. Обязательное подтверждение соответствия – в формах принятия декларации о соответствии (декларирование соответствия) или обязательной сертификации.

В настоящее время действует Система сертификации работ по охране труда в организациях, созданная постановлением Минтруда России от 24.04.2002 № 28. Для введения ее в действие утверждены Положение о Системе сертификации работ по охране труда в организациях, Правила сертификации работ по охране труда в организациях, Положение о знаке соответствия Системы сертификации работ по охране труда в организациях и ряд других нормативных правовых актов и методических документов.

8. Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляют профессиональные союзы и иные представительные органы работников.

Для осуществления контроля общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

9. Расследование обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний имеет первостепенное значение для предупреждения и предотвращения этих негативных явлений.

На основании собранных материалов расследования вырабатываются предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определен ст. 227–231 ТК РФ. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

В настоящее время в соответствии с постановлением Правительства РФ от 31.08.2002 № 653 “О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве” постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 утверждены формы документов, необходимые для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний установлен постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 “Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний”.

10. Законодательство РФ об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний основывается на Конституции РФ и состоит из положений ГК РФ, Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов.

В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний решаются, в частности, задачи обеспечения социальной защиты застрахованных (и членов их семей) и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска; возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в т. ч. оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию; обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

11. К числу компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда можно отнести: сокращенную продолжительность рабочего времени; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; оплату труда в повышенном размере; выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания. Указанные компенсации устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения РТК.

К числу компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда можно отнести льготное пенсионное обеспечение, которое устанавливается в соответствии с пенсионным законодательством.

12. Государственное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда должно осуществляться за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов (в случае передачи в установленном порядке полномочий в области охраны труда органам местного самоуправления), внебюджетных источников в порядке, установленном законами и другими нормативными правовыми актами.

Все работники организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения РТК. В настоящее время действует Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. постановлением Минтруда России № 1 и Минобразования России № 29 от 13.01.2003.

Государство содействует организации обучения по охране труда, в т. ч. обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

13. Государственная статистическая отчетность об условиях труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях осуществляется на основе государственного статистического наблюдения. Федеральная служба государственной статистики утверждает статистический инструментарий для организации статистического наблюдения. В частности, в настоящее время формируется отчетность по форме 7-травматизм и 1-Т (условия труда).

В Российской Федерации создана и функционирует Российская информационная система охраны труда (РИСОТ), доступ к которой

осуществляется через Интернет. Пользователями РИСОТ являются органы исполнительной власти, научно-исследовательские институты, центры охраны труда и другие организации и частные лица. РИСОТ содержит законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда, включая государственные стандарты, санитарные, строительные нормы и правила, документы межотраслевого и отраслевого характера и др. База данных РИСОТ постоянно пополняется.

14. Международное сотрудничество в области охраны труда в Российской Федерации осуществляется, в основном, в рамках деятельности Международной организации труда (МОТ), членом которой она является. Одна из самых важных функций МОТ – принятие Международной конференцией труда (с участием представителей правительств, работодателей и работников) конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые нормы. Ратифицируя конвенции, государства-члены берут на себя обязательства последовательно осуществлять их положения. Рекомендации МОТ служат руководством в области политики, законодательства и практики.

Наряду с участием в деятельности МОТ, Российская Федерация осуществляет международное сотрудничество в области охраны труда на основе многосторонних и двусторонних межправительственных соглашений.

15. Правовой инструментарий, обеспечивающий реализацию на федеральном уровне нормы о проведении эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в настоящее время не создан. Вместе с тем в ряде субъектов РФ законодательство предоставляет льготы по налогообложению организациям, осуществляющим отдельные виды деятельности, в т. ч. выпуск средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. Работодатель за счет своих средств обязан обеспечить своевременное хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Нормы обеспечения работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами (в состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды и др.) устанавливаются строительными нормами и правилами (см. СНиП 2.09.04-87 "Административные и бытовые здания").

17. Норма ТК РФ, предусматривающая сотрудничество органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов в целях реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, является одним из элементов системы государственного управления охраной труда и отражает принцип социального партнерства.

Глава 34. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОММЕНТАРИЙ

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Законодательные положения в области охраны труда реализуются через федеральные законы, постановления Правительства РФ, приказы, постановления и иные акты федеральных органов исполнительной власти (порядок их подготовки и регистрации определен постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 № 1009 "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации"), а также систему нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" установлено, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. В нее включено шесть видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Среди них:

– межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М);
– отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда отраслевые (ТИ Р О);
– правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции безопасности (ИБ);
– государственные стандарты системы безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);
– строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП);
– санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН).

Были определены федеральные органы исполнительной власти, ответственные за их подготовку, согласование, утверждение и представление на регистрацию.

Во исполнение данного постановления созданы Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований

охраны труда, утв. постановлением Минтруда России от 17.12.2002 № 80. Методические рекомендации содержат исчерпывающие требования по формированию проектов нормативных правовых актов, их согласованию и последующему представлению на утверждение и регистрацию.

Одно из обязательных требований данных Рекомендаций заключается в том, что все подготавливаемые проекты нормативных правовых актов должны базироваться на законодательных положениях и ни в коей мере им не противоречить. При изменении законодательства РФ, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф государственные нормативные требования подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия.

При разработке Методических рекомендаций были учтены положения постановлений Правительства РФ от 13.08.1997 № 1009 "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации" и от 23.05.2000 № 399 "О нормативных правовых актах", а также существующая практика подготовки к согласованию отраслевых и к утверждению межотраслевых правил по охране труда.

Разрабатываемые федеральными органами исполнительной власти нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, направляются ими для рассмотрения и согласования в соответствующие профсоюзные органы.

Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока. Решение о продлении срока действия или отмене нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия.

Федеральным законом от 27.12.2002 № 184-ФЗ "О техническом регулировании" введены новые виды нормативных правовых актов – технические регламенты в форме федеральных законов, указов Президента РФ или постановлений Правительства РФ, содержащие требования к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, транспортирования, реализации и утилизации, направленные на обеспечение безопасности жизни и здоровья человека, окружающей среды и имущества.

Согласно указанному Федеральному закону в период с 2003 по 2010 г. будет осуществлен переход с действующей в настоящее время в России законодательной базы, где требования к процессам эксплуатации, производства, реализации, транспортировки, хранения и утилизации продукции содержатся в разнообразных по своей структуре нормативных правовых актах: ГОСТах, СНиП, СанПиН и т. п. – к единой системе технических регламентов и национальных стандартов по аналогии с европейским законодательством.

В связи с вышеизложенным, а также началом формирования законодательства о техническом регулировании и признании Федерального закона от 17.07.1999 № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" утратившим силу, изменениям в структуре федеральных органов исполнительной власти в соответствии с Указом Президента РФ от 09.03.2004 № 314, постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 и постановление Минтруда России от 17.12.2002 № 80 должны быть пересмотрены.

Введение в комментируемую статью согласования новой редакции постановления с членами РТК позволит учесть мнение работодателей при определении порядка разработки государственных нормативных требований охраны труда.

С учетом законодательных изменений также должны быть пересмотрены все ранее принятые правила и типовые инструкции, другие нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда. Так, для приведения в соответствие с ТК РФ должны быть переработаны все межотраслевые правила и межотраслевые инструкции по охране труда, значительная часть ГОСТов (примерно 70%) системы стандартов безопасности труда и отраслевых нормативных правовых актов, включая принятые еще союзными органами представительной и исполнительной власти, при этом отдельные из них должны подлежать отмене либо коренной переработке.

Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

КОММЕНТАРИЙ

1. Безопасные условия и охрану труда обязан обеспечить работодатель, т. е. на него возлагается обеспечение охраны труда в широком ее понятии, а именно обеспечение охраны труда не только в правовом ее аспекте, но и в социально-экономическом, организационно-техническом и медицинском.

2. Работодатель обязан организовать надлежащее (в соответствии со СНиП 2.09.04-87 “Административные и бытовые здания”) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание. Полный набор и площадь санитарно-бытовых зданий, устройств, медицинских учреждений для соответствующих видов организаций и численности персонала приводится в указанном СНиП. Нехватка какого-либо вида санитарно-бытовых и лечебных помещений может быть оценена соответствующими надзорными органами как нарушение норм Кодекса.

3. Организовать производственный процесс необходимо таким образом, чтобы при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, ведении технологических процессов, использовании сырья и материалов была обеспечена безопасность работников. Там, где это требуется в соответствии с установленным порядком и правилами, работодатель должен обеспечить наличие и надлежащую эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.

4. Работодатель обязан обеспечить, чтобы условия труда на каждом рабочем месте соответствовали требованиям законодательства об охране труда, т. е. установленным нормативам по всем вредным и опасным факторам. Указанные нормативы установлены соответствующими ГОСТами, санитарными и строительными правилами, другими нормативными документами, утвержденными уполномоченными на то органами государственной власти и управления.

5. Норма об обеспечении работодателем режима труда и отдыха работников – отсылочная. Необходимо соблюдать требования разд. IV и V ТК РФ о режиме рабочего времени и времени отдыха. При этом следует помнить, что законодательством субъектов РФ может улучшаться положение работников по сравнению с действующим федеральным законодательством.

6. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты производится в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, утв. постановлениями Минтруда России в 1997–2004 гг. и приказами Минздравсоцразвития России в 2005–2006 гг.

Затраты, связанные с обеспечением специальной одеждой, специальной обувью, защитными приспособлениями, включаются в себестоимость продукции (работ, услуг) в соответствии с подп. 3 п. 1 ст. 254 НК РФ.

Работодателю с учетом мнения трудового коллектива предоставлено право принимать решения о бесплатной выдаче работникам специальной одежды и специальной обуви сверх типовых норм за счет прибыли.

Выдаваемые работникам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям их работы и обеспечивать безопасность труда.

Приемка поступающих средств индивидуальной защиты должна производиться комиссией из представителей работодателя и профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа, которая составляет акт о качестве поступившей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их соответствии требованиям ГОСТа.

Выдача взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается. В исключительных случаях при невыдаче в срок установленных нормами специальной одежды и специальной обуви и приобретении их в связи с этим самими работниками работодатель обязан возместить работникам затраты на приобретение специальной одежды и специальной обуви и оприходовать специальную одежду и специальную обувь как инвентарь организации.

Выдача работникам и сдача ими специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку.

Работодатель обязан организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты, своевременно осуществлять стирку, химчистку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7. Работодатель обязан проводить инструктаж по вопросам охраны труда для всех вновь поступивших работников и обучать их безопасным методам и приемам выполнения работ непосредственно на рабочих местах в течение нескольких смен.

В круг обязанностей работодателя входит проведение инструктажа по охране труда для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу внутри организации. Для лиц, принимаемых на работы, выполнение которых требует специальной подготовки и профессионального отбора, должно быть организовано предварительное обучение правилам охраны труда с обязательным учетом специфики профессии (вида работ). По окончании курса обучающиеся сдают экзамен – проверку знаний требований охраны труда.

В соответствии с ГОСТ 12.0.004-90 “ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения” по характеру и времени проведения инструктаж работников подразделяется на вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой.

Вводный инструктаж проводится со всеми принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, а также с командированными, учащимися, студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят со всеми вновь принятыми в организацию, переводимыми из одного подразделения в другое, командированными, учащимися, студентами, с работниками, выполняющими новую для них работу, а также со строителями при выполнении строительно-монтажных работ на территории организации. Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально, с показом безопасных приемов и методов труда.

Повторный инструктаж проводится с целью проверки и повышения уровня знаний правил и инструкций по охране труда индивидуально или с группой работников одной профессии, бригады по программе инструктажа на рабочем месте. Такой инструктаж проходят все работающие не реже чем через каждые шесть месяцев, за исключением работников, которые не связаны с использованием инструментов и оборудования.

Внеплановый инструктаж проводится при изменении правил по охране труда, изменении технологического процесса, замене оборудования и других факторов, влияющих на безопасность труда. Текущий инструктаж проводится с работниками перед производством работ, на которые оформляется наряд-допуск.

Целевой инструктаж проводится в случаях:

– выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне организации, цеха и т. п.);
– ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;
– производства работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы;
– проведения экскурсии в организацию, организации массовых мероприятий с учащимися.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственно руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

Работники, не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не допускаются к работе.

8. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. постановлением Минтруда России от 14.03.1997 № 12 “О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда”.

В соответствии с указанным Положением аттестации по условиям труда подлежат все имеющиеся в организации рабочие места.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используются в целях:

– планирования и проведения мероприятий по охране и условиям труда;
– сертификации работ по охране труда в организациях;
– обоснования предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
– решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установления диагноза профзаболевания, в т. ч. при решении споров, разногласий в судебном порядке;

– рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, производственного оборудования, изменении технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников;
– включения в трудовой договор условий труда работников;
– ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах;
– составления статистической отчетности о состоянии условий труда, компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда по форме 1-Т (условия труда) “Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности”;
– применения административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда.

Сроки проведения аттестации устанавливаются организацией исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда издается соответствующий приказ, создается аттестационная комиссия организации, определяются сроки и график проведения работ по аттестации.

Аттестационная комиссия составляет полный перечень рабочих мест организации; выявляет ее наиболее травмоопасные участки, работы и оборудование; составляет перечень опасных и вредных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса; присваивает коды производствам, цехам, участкам, рабочим местам; разрабатывает предложения по улучшению и оздоровлению условий труда и т. д.

По результатам аттестации заполняются соответствующие ведомости рабочих мест и оформляется протокол аттестации рабочих мест по условиям труда.

Ответственность за проведение аттестации рабочих мест по условиям труда несет руководитель организации.

9. Работодатель обязан за свой счет проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии со ст. 213 ТК РФ работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в т. ч. на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры.

Перечни вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, и таких работ утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83.

10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний производятся работодателем в соответствии со ст. 227–231 ТК РФ, а также с постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 “Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях”, и Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967.

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) получаемой работе.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 утверждены:

– Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические осмотры (обследования);
– Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
– Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Работодатель определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов,

оказывающих воздействие на работников, и после согласования с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека направляет его за два месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинские осмотры работников проводятся за счет средств работодателя. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей (ст. 212 ТК РФ).

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся лечебно-профилактическими организациями всех организационно-правовых форм, имеющих соответствующую лицензию.

Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии, председателем которой должен быть врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии, членами комиссии – специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но не реже одного раза в два года.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно.

По решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

Работник для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) представляет направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством РФ, – решение врачебной психиатрической комиссии.

2. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в т. ч. связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование (далее именуется – освидетельствование) не реже одного раза в пять лет, в соответствии с Правилами, установленными постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 “О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в т. ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности”.

Указанные Правила определяют порядок прохождения освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в т. ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утв. постановлением Совмина – Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона Российской Федерации “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании”».

Освидетельствование работника проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением, в срок не более 20 дней с даты его обращения в комиссию.

В целях освидетельствования комиссия вправе запрашивать у медицинских учреждений дополнительные сведения, о чем работник ставится в известность.

Комиссия принимает соответствующее решение в течение 10 дней после получения дополнительных сведений.

Решение комиссии (в письменной форме) выдается работнику под роспись в течение 3 дней после его принятия. В этот же срок работодателю направляется сообщение о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику.

В случае несогласия работника с решением комиссии оно может быть обжаловано в суд.

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Соблюдение работником требований охраны труда – одна из основных гарантий, что с работником не произойдет несчастный случай. Человеческий фактор, отношение работника к охране труда, собственной безопасности и безопасности работающих рядом с ним очень важны в охране труда. Основные требования к работнику по соблюдению им требований охраны труда указываются в трудовом договоре.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ при заключении трудового договора работник обязуется лично выполнять определенную соглашением между работником и работодателем трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

При этом условия труда, предусмотренные трудовым договором, в соответствии с законодательством об охране труда должны

соответствовать требованиям охраны труда. Следовательно, условия трудового договора с точки зрения охраны труда являются обязательными для сторон и их нарушение влечет за собой соответствующую ответственность.

Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Работники обязаны также соблюдать установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

Выполнение указанных требований непосредственно относится к обязанностям работника, установленным в ст. 21 ТК РФ, и к дисциплине труда.

Работодатель в соответствии со ст. 189 ТК РФ должен создавать условия для соблюдения работником дисциплины труда.

Статья 189 ТК РФ предусматривает, что трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников организации по представлению работодателя. В некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. Правила внутреннего трудового распорядка и требования гл. 30 “Дисциплина труда” ТК РФ предусматривают применение к работникам как мер поощрения, так и мер дисциплинарного взыскания.

Так, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, в т. ч. и по охране труда, к работникам могут применяться поощрения (ст. 191 ТК РФ).

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за нарушение требований по охране труда (как вида трудовых обязанностей) к работникам могут быть применены меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Отказ работника дать объяснение не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт в произвольной форме с подписью свидетелей. В докладной записке руководителя работ на имя работодателя и в приказе (распоряжении)

работодателя о наложении дисциплинарного взыскания обязательно должно быть указано, что нарушитель отказался дать письменное объяснение, иначе, в случае судебного разбирательства, приказ (распоряжение) может быть признан недействительным.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

2. Средства индивидуальной и коллективной защиты применяются для предотвращения или уменьшения воздействия на работающих вредных и опасных производственных факторов. Так, по статистике каждый восьмой несчастный случай на производстве, происходящий в РФ, связан с отсутствием или неправильным применением специальной одежды, специальной обуви или других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Обеспечение СИЗ за счет средств работодателя является неотъемлемым правом работника и обязанностью работодателя в соответствии с действующим законодательством. В то же время комментируемая статья обязывает работника правильно применять эти средства.

3. Обучение работающих безопасным методам и приемам труда, проведение инструктажа по охране труда, стажировка на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда являются важными элементами в профилактике производственного травматизма. Технические решения по обеспечению безопасности труда будут недостаточными, если работники не будут их соблюдать из-за недостатка знаний по охране труда и при неправильном выполнении технологических операций.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работ по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создавать кабинеты охраны труда, в которых, в частности, проводится инструктаж по охране труда (вводный) и обучение по охране труда, в т. ч. безопасным методам и приемам выполнения работ, в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголков охраны труда, утв. постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7.

4. Немедленное извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в т. ч.

о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) является нормой прямого действия.

5. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры работников проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе. Периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры проводятся с целью динамического наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей. Порядок проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников определен в ст. 213 ТК РФ.

В соответствии со ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" на работодателя возложена обязанность по обеспечению проведения за счет собственных средств предварительных, периодических, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Согласно данной статье работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, а также при медицинских противопоказаниях к работе не допускаются.

Порядок прохождения медицинских осмотров определен приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии".

Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в части второй настоящей статьи проектов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

КОММЕНТАРИЙ

1. Машины, оборудование и производственные процессы, вещества и материалы отечественного и импортного производства должны быть безопасными для работников. Безопасность указанных объектов должна быть подтверждена сертификатом соответствия их государственным нормативным требованиям охраны труда.

Сертификат представляет собой документ, выданный по правилам системы сертификации для подтверждения соответствия. Сертификацию продукции и услуг осуществляет специально уполномоченный федеральный орган исполнительной власти в области сертификации (сейчас – Ростехрегулирование).

Вступление в силу Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ "О техническом регулировании" привело к отмене ранее действовавшей системы сертификации продукции и услуг. Требования безопасности, в т. ч. государственные нормативные требования охраны труда к машинам, оборудованию, веществам, материалам, другой продукции, процессам производства, эксплуатации, реализации, хранения, транспортирования и утилизации должны содержаться

в технических регламентах, а сами машины, оборудование и производственные процессы – проходить процедуру декларирования соответствия требовниям технических регламентов, принятых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья человека, окружающей среды и имущества.

Эти же требования относятся к проектам строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов, которые также должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, содержащимся в технических регламентах и нормативных правовых актах, перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 “О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда”.

До принятия соответствующих технических регламентов действует постановление Правительства РФ от 13.08.1997 № 1013 “Об утверждении Перечня товаров, подлежащих обязательной сертификации, и перечня работ и услуг, подлежащих обязательной сертификации”.

2. Статья 212 ТК РФ предусматривает обязательность исполнения государственных нормативных требований охраны труда, поэтому в случае их несоблюдения установлен запрет на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных проектов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Градостроительная и проектная документация, в т. ч. документация на новую технику и технологические процессы до ее утверждения подлежит государственной экспертизе независимо от источников финансирования, форм собственности и принадлежности, за исключением документации на объекты, строительные работы на которых не затрагивают их конструкторские и другие характеристики надежности и безопасности и для строительства, расширения, реконструкции, технического перевооружения, капитального ремонта, консервации и ликвидации которых не требуется разрешения (см. п. 2 Положения о проведении государственной экспертизы и утверждении градостроительной, предпроектной и проектной документации в Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 27.12.2000 № 1008). В соответствии с Положением о Федеральном агентстве по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству,

утв. постановлением Правительства РФ от 16.06.2004 № 286, данное агентство организует проведение в установленном порядке государственной экспертизы градостроительной, предпроектной и проектной документации. Как один из видов специализированной экспертизы государственная экспертиза условий труда является обязательным этапом инвестиционного процесса в строительстве и выполняется в целях проведения государственной социально-экономической политики по улучшению условий труда и предотвращения строительства (реконструкции) производственных объектов, создание и эксплуатация которых не отвечают государственным нормативным требованиям охраны труда.

Основные принципы и методология порядка проведения государственной экспертизы условий труда при рассмотрении проектов строительства разработаны Минтрудом России (см. Методические указания по проведению экспертизы на соответствие требованиям условий труда в проектах строительств, утв. 22.11.1996, и Инструкцию о порядке проведения государственной экспертизы проектов строительства. РДС 11-201-95). По результатам проведения государственной экспертизы градостроительной, предпроектной и проектной документации составляется сводное заключение, которое должно учитывать и заключение государственной экспертизы условий труда.

3. Контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда осуществляется не только на стадии проектирования, но и в процессе строительства производственных объектов, а также при их сдаче в эксплуатацию. Такой контроль осуществляется государственными инспекторами по охране труда. При выявлении в процессе приемки нарушений требований охраны труда при строительстве или реконструкции объектов производственного назначения ни одно предприятие, цех, участок не могут быть приняты и введены в эксплуатацию.

4. Применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг должно осуществляться по разработанным методикам с проведением метрологического контроля и токсикологической оценки, т. е. не допускается применение новых материалов, сырья, не прошедших специальной экспертизы их влияния на организм и здоровье человека и не получивших санитарно-эпидемиологического заключения. Виды продукции, на которые должно выдаваться такое заключение, перечислены в приказе Минздрава России от 15.08.2001 № 325 “О санитарно-эпидемиологической экспертизе продукции”.

Опытные образцы продукции до передачи их в производство также подлежат испытаниям на соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда в установленном порядке. Применение вредных и опасных веществ, продукции и услуг, не прошедших указанные выше процедуры, запрещается.

Использование новых, не применявшихся ранее в производстве вредных или опасных веществ должно осуществляться после разработки и согласования с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, занятых в производстве с использованием указанных веществ. Решение об использовании вредных или опасных веществ принимается работодателем после получения положительных заключений соответствующих государственных органов надзора и контроля о возможности применения этих веществ в производстве. В соответствии с Положением о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322, данная служба регистрирует впервые внедряемые в производство и ранее не использовавшиеся химические, биологические вещества и изготовляемые на их основе препараты, потенциально опасные для человека (кроме лекарственных средств).

Глава 35. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 216. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Часть вторая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

Государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Структура органов государственного управления охраной труда формируется в соответствии с принципами федеративного устройства РФ, определенными Конституцией РФ.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в настоящее время является Минздравсоцразвития России.

Минздравсоцразвития России осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости, являющейся федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в области охраны труда.

Управление охраной труда в отраслях экономики или в определенной сфере деятельности осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти. Положения о федеральных органах исполнительной власти (министерствах, агентствах, службах), определяющие их задачи и функции в области управления ус-

ловиями и охраной труда, утверждаются постановлениями Правительства РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с Минздравсоцразвития России.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда определены ТК РФ, федеральными законами, законами субъектов РФ.

В частности, ст. 216[1] ТК РФ установлено, что государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда. Государственная экспертиза условий труда осуществляется в порядке, установленном Правительством РФ.

Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Статья 216[1]. Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;

фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц);

запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;

обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 статьи определяет органы управления государственной экспертизой условий труда в Российской Федерации.

2. Частью 2 комментируемой статьи установлены цели государственной экспертизы условий труда.

Под экспертизой условий труда понимается комплексная оценка специалистами (экспертами) факторов производственной среды (физических, химических, биологических, тяжести и напряженности труда) по показателям факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе трудовой деятельности.

Экспертиза осуществляется экспертами, т. е. специалистами в определенной области, привлекаемыми для исследования, консультирования, выработки суждений, заключений, предложений проведения экспертизы.

Для проведения государственной экспертизы условий труда в каждом случае определяется специалист (эксперт) или группа специалистов (экспертов) из числа штатных и внештатных специалистов (экспертов), обладающих соответствующими знаниями.

По окончании государственной экспертизы условий труда составляется экспертное заключение (в двух экземплярах), которое подписывается лицом (лицами), проводившим экспертизу, и руководителем экспертизы.

Государственная экспертиза условий труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ), и ее реализация обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

В соответствии с Положением, утв. постановлением Правительства РФ от 25.04.2003 № 244, которым установлен порядок проведения в РФ государственной экспертизы условий труда, осуществляемой Роструд и органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Государственной экспертизе условий труда подлежат документация и материалы по условиям и охране труда.

Перечень документации и материалов, представляемых на государственную экспертизу условий труда, определяется Минздравсоцразвития России в зависимости от объекта экспертизы.

3. Частью 3 статьи установлены основания для проведения государственной экспертизы условий труда.

Ими являются определения судебных органов, обращения органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов ФСС России.

Документация и материалы по проектам строительства и реконструкции производственных объектов федерального уровня, представляемые на государственную экспертизу условий труда, направляются в Роструд, а документация и материалы по другим направлениям государственной экспертизы условий труда, включая проекты строительства и реконструкции производственных объектов, – в органы исполнительной власти субъектов РФ, ведающие вопросами охраны труда.

Без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектно-технической документации государственным нормативным требованиям охраны труда строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники и новых технологий запрещаются (ст. 215 ТК РФ).

4. Частью 4 статьи определены права лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда.

5. Частью 5 комментируемой статьи установлены обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда.

Статья 217. Служба охраны труда в организации

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Части 1 и 2 статьи предусматривают принципиально важное положение о необходимости создания службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда. Структура службы охраны труда в организации и численность работников такой службы определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При создании службы охраны труда следует руководствоваться Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утв. постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14.

2. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

3. В часть 3 статьи включено новое требование, обязывающее организации, оказывающие услуги в области охраны труда, проходить процедуру аккредитации.

Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Соответствующие нормативные правовые акты будут приняты согласно Федеральному закону от 30.06.2006 № 90-ФЗ.)

Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

КОММЕНТАРИЙ

В каждой организации с численностью более 10 человек должен быть создан и действовать совместный комитет (комиссия) по охране труда, который должен являться составной частью системы управления охраной труда в организации.

Персональную ответственность за формирование и функционирование комитета в организации несет работодатель.

Основные задачи, функции и права совместного комитета (комиссии) по охране труда определены приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 № 413 “Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда”.

Совместный комитет призван обеспечить функционирование системы организационно-профилактической работы, цель которой – сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Эта работа включают в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические,

лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Комитет формируется на паритетной основе из представителей работодателя, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, что создает основу для совместного сотрудничества в деле решения стоящих перед комитетом задач.

Выдвижение в комитет представителей работников, профессиональных союзов и иных уполномоченных работников представительных органов проводится на общем собрании (конференции) трудового коллектива, представители работодателя назначаются приказом (распоряжением) по организации.

На комитет могут возлагаться следующие основные задачи:

– разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
– организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
– анализ существующего состояния условий и охраны труда в организации и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда;
– информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда.

Для выполнения поставленных задач рекомендуется возложить на комитет следующие функции:

– рассмотрение предложений работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;
– оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

– участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;
– информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
– доведение до сведения работников организации результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;
– информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;
– содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;
– содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;
– участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и ФСС России (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
– содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;
– подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;
– рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю,

профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

Для осуществления возложенных функций комитету могут быть предоставлены следующие права:

– получать от работодателя и службы охраны труда информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов;
– заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда;
– участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета;
– вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
– содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Глава 36. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда,

за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правитель-

ством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

КОММЕНТАРИЙ

Часть 1 настоящей статьи устанавливает права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

1. Понятие "рабочее место" в соответствии со ст. 209 ТК РФ определяется как место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Требования к рабочему месту определяются соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми соответствующими федеральными органами исполнительной власти, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является одним из видов социального страхования и создает основу для социальных гарантий пострадавшим на производстве, включающих в себя имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" обязательное страхование работников от несчастных случаев

на производстве и профессиональных заболеваний возложено на работодателя, который является страхователем. Функции страховщика выполняет ФСС России и его региональные отделения.

Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется путем своевременной регистрации (перерегистрации) работодателя-страхователя, начисления и перечисления в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки страховых взносов. Таким образом, все работники организации являются застрахованными. Работники, вновь принятые на работу, независимо от срока поступления на работу также являются застрахованными.

3. Получение от работодателя информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов является неотъемлемым правом работника. Такая информация должна быть доведена до работника в доступной для него форме.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов должна быть изложена в инструкциях по охране труда для работающих. Также в них должны быть отражены характеристики опасных и вредных производственных факторов, воздействующих на работника.

Аналогичные требования имеются и в международной практике. Так, в Конвенции МОТ № 148 "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" (1977 г.) заложены требования, в соответствии с которыми все заинтересованные лица получают достаточную и соответствующую информацию о потенциальном профессиональном риске на рабочих местах, соответствующие инструкции, касающиеся имеющихся средств предупреждения и ограничения этих рисков, а также защиты от этих рисков (ст. 13). В соответствии с Конвенцией МОТ № 155 "О безопасности и гигиене труда" (1981 г.) трудящиеся на предприятии получают надлежащую информацию о мерах по обеспечению их безопасности и охраны здоровья (ст. 19).

В случае неудовлетворения полученной информацией работник вправе обратиться в государственные органы надзора и контроля за охраной труда, в государственную экспертизу условий труда, а также в профсоюзные органы, которые должны дать исчерпывающий ответ.

4. Право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (без каких-либо последствий) вытекает из ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, в соответствии с которой каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также из ч. 1 ст. 210 ТК РФ, в которой провозглашено обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Исходя из нормы этой статьи следует, что никакие материальные или иные выгоды работодателем не могут быть поставлены выше жизни и здоровья работника. Однако здесь сделана оговорка "за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами". К таким случаям можно отнести работников, функции которых непосредственно связаны с работой в чрезвычайных обстоятельствах по спасению жизни людей и больших материальных ценностей. К ним можно отнести работников МЧС России, горных спасателей, врачей-эпидемиологов и др.

5. Право граждан на обращения является одной из конституционно-правовых норм защиты и реализации своих прав.

В соответствии со ст. 33 Конституции РФ граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления. Право на обращения имеют не только граждане, но и общественные организации, а также должностные лица для защиты своих прав и интересов, прав и интересов своих членов.

Порядок рассмотрения обращений регламентируется Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращения граждан Российской Федерации".

В соответствии с Законом РФ от 27.04.1993 № 4866-1 "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан", каждый гражданин вправе обратиться с жалобой в суд, если считает, что неправомерными действиями (решениями) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий и их объединений, общественных объединений или должностных лиц, государственных служащих нарушены его права и свободы.

6. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, является нормой прямого действия и не требует принятия каких-либо нормативных правовых актов. Работник или его представитель могут принимать такое участие при обследовании рабочих мест службой охраны труда организации, государственными органами надзора и контроля, органами общественного контроля.

В соответствии со ст. 229 ТК РФ каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании происшедшего с пострадавшим.

7. В соответствии со ст. 213 ТК РФ и ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" работодатель обязан обеспечить проведение за счет собственных средств внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Статьей 185 ТК РФ предусмотрено, что на время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование в соответствии с Кодексом, сохраняется средний заработок по месту работы.

8. Компенсации устанавливаются законами РФ, а в случаях, предусмотренных законодательством – Правительством РФ или в определенном им порядке, а также трудовым договором, коллективными договорами и соглашениями.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить соответствующие условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Постановлением Минтруда России от 14.07.1993 № 135 "Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта)" утверждена примерная форма трудового договора, в которой отражена обязанность работодателя создавать безопасные условия труда и предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Порядок заключения трудового договора регулируется гл. 11 ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме.

Предоставление компенсаций предпочтительно включать в коллективный договор (соглашение), который является важным инструментом правового регулирования между работодателем и работниками вопросов охраны труда и предоставления компенсаций, т. к. в соответствии с Федеральным законом от 11.03.1992 № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" условия коллективных договоров и соглашений являются обязательными для работодателей; таким образом, коллективный договор приобретает правовую форму. Главой 7 ТК РФ определены структура и содержание коллективного договора, порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.

Предоставление компенсаций регламентируется законодательными и нормативными правовыми актами. Государственная экспертиза условий труда осуществляет контроль за правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда (ст. 21 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения

опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья содержит очень важную норму, провозглашающую обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Из этой нормы следует, что никакие материальные или иные выгоды работодателем не могут быть поставлены выше жизни и здоровья работника.

2. В соответствии со ст. 56 ТК РФ работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Постановлением Минтруда России от 14.07.1993 № 135 "Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта)" утверждена примерная форма трудового договора, в которой отражена обязанность работодателя создавать безопасные условия труда и предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

3. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, в соответствии со своими положениями, имеют право на приостановление работ вследствие нарушения требований охраны труда. При этом за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок, это является нормой прямого действия.

4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья является простоем не по вине работника, и работодатель обязан перевести его (временно до устранения опасности) на другую работу либо, если такая возможность отсутствует, оплатить простой. Простоем является вынужденная приостановка работ.

5. Приобретение работодателем за счет собственных средств и бесплатное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, а также осуществление контроля за правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты является прямой обязанностью работодателя. Это требование является международной нормой и согласуется с Конвенцией МОТ № 148 “О защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах” (1977 г.), в соответствии с которой “работодатель не требует от работника выполнения работы без средств индивидуальной защиты…” (ст. 10).

6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда является конкретной правовой нормой, претворяющей в жизнь одно из основных положений государственной политики в области охраны труда – обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

Работник также имеет право отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, т. к. согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

7. Возмещение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей осуществляется ФСС России в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”.

В соответствии с этим Законом возмещение вреда осуществляется в виде страховых выплат ФСС России и его региональными отделениями. Конкретный порядок страхового возмещения вреда – обеспечение по страхованию регулируется соответствующими нормативными правовыми актами.

8. Организация государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда. В целях реализации этого направления государственные органы власти наделены полномочиями в определении структуры, задач, функций и полномочий органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство создало систему государственного контроля и надзора. Государственный надзор и контроль в организациях независимо от форм собственности и подчиненности осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции в соответствии с действующим законодательством (см. ст. 366–369 ТК РФ и комментарии к ним).

В соответствии со ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Согласно ст. 216[1] ТК РФ государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Прокуратура РФ осуществляет от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ.

За нарушения требований охраны труда законодательством РФ установлена ответственность.

Статьей 419 ТК РФ предусмотрена дисциплинарная и материальная ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Статьей 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность в виде штрафов.

Статьей 143 УК РФ установлена ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда в виде штрафа либо лишения свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 210 ТК РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда и специальная обувь, а также другие средства индивидуальной защиты специализированного применения (защитные очки, наушники, беруши и т. п.).

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель должен осуществлять в соответствии с типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), утвержденными приказами Минздравсоцразвития России в соответствии с Положением о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 321. Ранее, до реформы федеральных органов исполнительной власти, обязанность по разработке и утверждению типовых норм выдачи СИЗ возлагалась на Минтруд России. В настоящее время продолжают действовать в редакции, не противоречащей действующему законодательству, постановление Минтруда России от 18.12.1998 № 51 “Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты” (далее – Правила), а также ряд постановлений Минтруда России, утвердивших Типовые нормы выдачи СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в большинстве отраслей экономики, несколько общих Типовых норм выдачи СИЗ для всех отраслей экономики, а также корпоративных норм выдачи СИЗ для предприятий ОАО “Лукойл”, ОАО “Газпром” и др.

2. Для упорядочивания нормативной базы в сфере обеспечения СИЗ введено положение, разрешающее работодателю с учетом мнения представительного органа работников устанавливать нормы обеспечения СИЗ работников, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от воздействия имеющихся на рабочих местах опасных и вредных производственных факторов, особых температурных условий или загрязнения. Указанное положение позволяет привести в соответствие с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД), утв. постановлением Госстандарта России от 06.11.2001 № 454-ст, нормативную базу в сфере обеспечения СИЗ и отказаться от практики издания норм выдачи СИЗ для конкретного предприятия нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти. Вновь утверждаемые типовые нормы выдачи СИЗ распространяются на определенный вид экономической деятельности. В настоящее время изданы приказы Минздравсоцразвития России по утверждению Типовых норм выдачи

СИЗ работникам сталелитейной промышленности, промышленности калийных удобрений, нефтегазового комплекса и трубопроводного транспорта нефти. Вносятся изменения и дополнения в Типовые нормы выдачи СИЗ, утвержденные Минтрудом России, с целью их приведения в соответствие с действующими нормативными правовыми актами.

Кроме того, с целью приведения в соответствие с ТК РФ, необходимо внести изменения в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда России от 18.12.1998 № 51 и устанавливающие порядок обеспечения СИЗ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Затраты, связанные с обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм (п. 3 Правил).

Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, указываются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. Средства индивидуальной защиты работников, в т. ч. иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в РФ, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах хранения по независящим от работника причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и др., не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на выполнение тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы – на наружных постах, перчатки диэлектрические – при электроустановках и т. д.) и передаваться от одной смены к другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года (п. 20 Правил).

Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионально-

го образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке (п. 12 Правил).

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих, профессии которых предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий (п. 13 Правил).

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты (п. 14 Правил).

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в т. ч. в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии (п. 15 Правил).

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами резиновыми и наоборот, валенки – сапогами кирзовыми и наоборот (см. п. 5 Правил).

Работодатель при выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам поль-

зования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению (п. 21 Правил).

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также ГОСТами сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку работника.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные) (п. 23 Правил).

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (п. 25 Правил).

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости чистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (п. 18 Правил).

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки

для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты (п. 26 Правил).

4. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты (п. 16 Правил).

В соответствии со ст. 214 ТК РФ во время работы работники, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться и правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты (п. 17 Правил).

Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, за организацию контроля за правильностью их применения возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке (п. 27 Правил).

Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке (п. 28 Правил).

Контроль за выполнением работодателем правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется государственными инспекциями труда по субъектам РФ (п. 29 Правил).

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОММЕНТАРИЙ

1. В настоящее время нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, утверждены постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 13.

С введением в действие указанного постановления Минтруда России на территории РФ не применяется постановление Госкомтруда СССР № 73 и Президиума ВЦСПС № П-13 от 16.12.1987 “О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда”.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников и с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, приведены в приложении к постановлению Минтруда России от 31.03.2003 № 13.

Бесплатная выдача молока или других равноценных продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утв. приказом Минздрава России от 28.03.2003 № 126.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях.

Не допускается замена молока денежной компенсацией, другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его домой.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом

мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателем самостоятельно.

2. Лечебно-профилактическое питание выдается рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания согласованы с Минздравом России и утверждены постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 14.

Постановлением Минтруда России от 11.09.2003 № 64 по согласованию с Минздравом России в перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, внесены изменения.

Ознакомление работников, пользующихся лечебно-профилактическим питанием, с правилами бесплатной выдачи питания должно быть включено в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдение правил его выдачи возлагается на работодателя.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания в случае создания безопасных условий труда.

Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором

лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

КОММЕНТАРИЙ

1. Нормы для оборудования санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки установлены СНиП 2.09.04.87* “Административные и бытовые здания”, в соответствии с которым:

1.1. Бытовые здания организаций предназначены для размещения в них помещений (для обслуживания работников): санитарно-бытовых, здравоохранения, общественного питания.

1.2. В состав санитарно-бытовых помещений входят: гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды.

Санитарно-бытовые помещения для работающих, занятых непосредственно на производстве, должны проектироваться в зависимости от групп производственных процессов согласно таблице.

Перечни профессий с отнесением их к группам производственных процессов утверждаются министерствами и ведомствами по согласованию с Минздравсоцразвития России и отраслевыми ЦК профсоюза.

Группа производственных процессов	Санитарная характеристика производственных процессов	Расчетное число человек		Тип гардеробных, число отделений шкафа на 1 чел.	Специальные бытовые помещения и устройства
		на одну душевую сетку	на один кран		
1	2	3	4	5	6
1	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 3-го и 4-го классов опасности:				

1	2	3	4	5	6
1а	Только рук	25	7	Общие, одно отделение	–
1б	Тела и спецодежды	15	10	Общие для отделения	–
1в	Тела и спецодежды, удаляемое с применением специальных моющих средств	5	20	Раздельные, по одному отделению	Химчистка или стирка спецодежды
2	Процессы, протекающие при избытках явного тепла или неблагоприятных метеорологических условиях:				
2а	При избытках явного конвекционного тепла	7	20	Общие, два отделения	Помещения для охлаждения
2б	При избытках явного лучистого тепла	3	20	То же	То же
2в	Связанные с воздействием влаги, вызывающей намокание спецодежды	5	20	Раздельные, по одному отделению	Сушка спецодежды
2г	При температуре воздуха до 10 °С, включая работы на открытом воздухе	5	20	Раздельные, по одному отделению	Помещения для обогрева и сушка спецодежды
3	Процессы, вызывающие загрязнение веществами, обладающими стойким запахом:				
3а	Только рук	7	10	Общие, одно отделение	
3б	Тела и спецодежды	3	10	Раздельные, по одному отделению	Химчистка, искусственная вентиляция мест хранения спецодежды; дезодорация

1	2	3	4	5	6
4	Процессы, требующие особых условий к соблюдению чистоты или стерильности при изготовлении продукции	В соответствии с требованиями ведомственных нормативных документов			

Примечание. При сочетании признаков различных групп производственных процессов тип гардеробных, число душевых сеток и кранов умывальных следует предусматривать по группе с наиболее высокими требованиями, а специальные бытовые помещения и устройства – по суммарным требованиям.

1.3. Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 м^2 на каждого посетителя или 1,65 м^2 на инвалида, пользующегося креслом-коляской, но не менее 12 м^2. Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником, электрической плитой, холодильником. При числе работающих до 10 человек в смену вместо комнаты приема пищи допускается предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 м^2 для установки стола для приема пищи.

1.4. При проектировании предприятий следует предусматривать здравпункты, медпункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), а по ведомственным нормам – помещения для ингаляториев, фотариев, ручных и ножных ванн, а также помещения для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

1.5. Помещения и места отдыха в рабочее время и помещения психологической разгрузки следует размещать, как правило, при гардеробных домашней одежды и здравпунктах.

В помещениях для отдыха и психологической разгрузки при обосновании могут быть предусмотрены устройства для приготовления и раздачи специальных тонизирующих напитков, а также места для занятий физической культурой.

Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их

к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

КОММЕНТАРИЙ

Работодатель обязан соблюдать указанные ограничения в соответствии с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162, Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163, Нормами предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7, Нормами предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. постановлением Совмина – Правительства РФ от 06.02.1993 № 105, Правилами о работе на открытом воздухе в холодное время года, утв. постановлением Народным Коммисариатом труда СССР от 11.12.1929 № 376, а также в соответствии с ГОСТ 12.1.012-90 “Вибрационная безопасность. Общие требования” и Гигиеническими требованиями к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03), утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118.

Кроме того, ряд гарантий охраны труда отдельным категориям работников установлен нормами ТК РФ. В частности, работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ), работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99 ТК РФ), перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 254 ТК РФ), гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ), запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), работа вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Также отдельные гарантии охраны труда определены в ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”.

Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

КОММЕНТАРИЙ

1. В целях обеспечения сохранения жизни и здоровья работников ч. 1 статьи устанавливает обязательную норму: все работники, в т. ч. руководители организаций и работодатели – индивидуальные

предприниматели, обязаны проходить обучение и проверку знания требований охраны труда.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 321 “Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации” принятие нормативных правовых актов по определению порядка обучения и проверки знания требований охраны труда, включая установление порядка организации обучения отдельных категорий застрахованных работников вопросам охраны труда за счет средств ФСС России, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Обучение по охране труда является одним из направлений профилактической работы в системе охраны труда. Наличие квалифицированного, компетентного в вопросах охраны труда и обученного безопасным методам и приемам выполнения работ персонала в организации – важнейшее условие безопасности труда.

Работники, не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, отстраняются от работы (норма закреплена в ст. 76 ТК РФ).

Действующий Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден совместным постановлением Минтруда России № 1 и Минобразования России № 29 от 13.01.2003 (далее – Порядок).

В целях реализации норм ТК РФ Порядок устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в т. ч. руководителей.

Порядок не заменяет специальных требований к проведению обучения, инструктажа и проверки знаний работников, установленных органами государственного надзора и контроля.

Одновременно с обучением по охране труда и проверкой знаний требований охраны труда, осуществляемыми в соответствии с Порядком, могут проводиться обучение и аттестация работников организаций по другим направлениям безопасности труда, организуемые органами государственного надзора и контроля и федеральными органами исполнительной власти.

На основе Порядка федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления могут устанавливать дополнительные требования к организации и проведению обучения по охране труда и проверки

знаний требований охраны труда работников подведомственных им организаций, не противоречащие требованиям Порядка.

2. Обучение работников по охране труда должно включать ознакомление их с нормативными требованиями по охране труда, с безопасными методами и приемами выполнения работ, правилами оказания первой помощи пострадавшим, а также получение ими достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Работодатели должны быть прямо заинтересованы в обеспечении мероприятий по обучению работников требованиям охраны труда, поскольку несут ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Соответствующее положение отражено в п. 1.7 Порядка.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех принимаемых на работу лиц.

Инструктажи по охране труда по характеру, содержанию и времени их проведения подразделяются на вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Инструктаж на рабочем месте должен проводиться с периодичностью не реже чем через шесть месяцев от даты проведения с работником предыдущего инструктажа на рабочем месте.

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения инструктажей по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу, должно быть организовано в течение месяца после приема на работу.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим работников рабочих профессий должно проводиться в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу и с последующей периодичностью не реже одного раза в год.

3. Специальное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ проходят работники, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Обучение таких работников проводится с обязательной стажировкой на рабочем месте, сдачей экзаменов и последующим периодическим обучением по охране труда и проверкой знаний требований охраны труда в период работы.

Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы, либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Формы и методы обучения по охране труда могут быть различными, включая использование модульной, компьютерной систем обучения, деловых игр и т. д.

Руководители и специалисты организаций должны проходить проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

Порядок устанавливает условия проведения внеочередной проверки знаний требований охраны труда работников организаций: при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда; при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих

дополнительных знаний по охране труда работников; при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда; по требованию должностных лиц, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда; после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда; при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Проверка знаний требований охраны труда работников, в т. ч. руководителей организаций, проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их обязанности с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

Лицам, успешно прошедшим проверку знаний требований охраны труда, выдаются соответствующие удостоверения установленной формы за подписью председателя комиссии, заверенные печатью организации, выдавшей удостоверение.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в т. ч. руководителей организаций, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 статьи предусматривает, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется из бюджетов всех уровней и внебюджетных источников в соответствии с законодательством РФ, ее субъектов и муниципальных образований.

2. В части 2 статьи установлено, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться на добровольной основе. Источниками финансирования могут являться взносы юридических и физических лиц.

3. В части 3 статьи определен размер финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями, который по сравнению со старой редакцией увеличен до размера не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Указанные обязанности регламентируются ст. 212 и 223 ТК РФ. Для их выполнения предусматривается финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Исключение сделано для государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений, что связано с особенностями их финансовой деятельности. В соответствии с ГК РФ государственное унитарное предприятие – это предприятие, основанное на праве оперативного управления имуществом, находящимся в федеральной собственности.

Федеральное учреждение – организация, созданная на базе государственной собственности, принадлежащей РФ, для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая собственником полностью или частично.

Бюджетные организации нематериальной сферы (образование, наука, здравоохранение, культура, управление) по своему правовому положению согласно ГК РФ относятся к учреждениям (ст. 120 ГК РФ), осуществляющим свою деятельность на основе права хозяйственного ведения (ст. 214, 294, 296 ГК РФ) государственным имуществом (федеральным или субъектов Федерации). Федеральные учреждения основаны на государственной собственности РФ, учреждения субъектов Федерации – на государственной собственности, принадлежащей республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта РФ). Поскольку эти учреждения финансируются полностью или частично за счет средств соответствующих бюджетов, к ним применяется термин “бюджетные организации”. Норматив финансирования мероприятий по охране труда для этих учреждений (бюджетных организаций) не введен.

Затраты на мероприятия по охране труда включаются в смету расходов на содержание бюджетной организации и утверждаются в коллективных договорах.

Предприятия отраслей материального производства финансируют мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Учет затрат на мероприятия по улучшению условий и охраны труда производится в соответствии с гл. 25 НК РФ. Номенклатура мероприятий по охране труда приведена в Рекомендациях по планированию мероприятий по охране труда, утв. постановлением Минтруда России от 27.02.1995 № 11.

4. Часть 4 статьи определяет возможность создания фондов охраны труда на различных уровнях для обеспечения финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством. Они могут быть образованы как в отраслях и субъектах РФ, так и на муниципальном уровне и у отдельных работодателей. Фонды охраны труда могут быть образованы на основе обязательств в принимаемых тарифных и региональных соглашениях о добровольном выделении целевых средств для реализации мероприятий по охране труда, утверждаемых в целевых программах по улучшению условий и охраны труда.

Кроме того, в субъектах РФ фонд охраны труда может формироваться за счет средств, выделяемых в бюджете отдельной строкой на основе решения законодательных и исполнительных органов власти субъектов Федерации.

5. В части 5 статьи установлено отсутствие со стороны работника обязательств по финансированию мероприятий в области охраны труда. Это согласуется со ст. 21 ТК РФ, в соответствии с которой работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасных условий труда. Указанные требования сформулированы в ст. 214 ТК РФ, в которой отсутствуют финансовые обязательства со стороны работника.

Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;

студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику;

лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;

члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, – повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его

интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовое законодательство РФ исходит из общего принципа права, устанавливающего, что вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств, подлежит возмещению и, следовательно, *обстоятельства каждого случая* причинения вреда здоровью работника *должны быть расследованы*.

В этих целях в ст. 227–231 ТК РФ установлен общий порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, обязательный для применения на всей территории РФ для всех без исключения работодателей (юридических или физических лиц), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Исходя из сферы действия трудового законодательства, а также с учетом положений ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", в комментируемой статье установлен круг пострадавших лиц и обстоятельства получения ими повреждений здоровья, требующие проведения обязательного расследования в установленном порядке.

2. В соответствии с общими положениями Кодекса и требованиями комментируемой статьи предусмотренный Кодексом обязательный порядок расследования несчастных случаев распространяется:

а) на работодателей – физических лиц, заключивших трудовые отношения с работниками;

б) лиц, уполномоченных работодателем в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (представители работодателя);

в) физических лиц, осуществляющих руководство организацией, в т. ч. выполняющих функции ее единоличного исполнительного органа, на основании трудового договора, заключенного по результатам проведенного конкурса, избрания или назначения на должность

либо другой установленной в соответствии с законодательством или учредительными документами этой организации процедуры (руководители организации);

г) физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в соответствии и на условиях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (работники), в т. ч. выполняющих работу:

– на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ;
– в свободное от основной работы время (совместители);
– на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет (надомники).

В целях объективного применения указанных требований необходимо учитывать положения ст. 67 ТК РФ, устанавливающие, что не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя).

3. Положения статьи устанавливают, что обязательному расследованию подлежат также несчастные случаи, происшедшие с другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя. При этом в комментируемой статье непосредственно перечислены отдельные из данной категории лиц, которые, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, также участвуют в производственной деятельности работодателя. Приведенный в статье перечень не является исчерпывающим. Учитывая сложившуюся практику расследования несчастных случаев на производстве, к указанным лицам, в частности, следует также относить:

– военнослужащих, студентов и учащихся образовательных учреждений соответствующего уровня, направленных в организации для выполнения строительных, сельскохозяйственных и иных работ, не связанных с несением воинской службы либо учебным процессом;
– членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций, арбитражных управляющих;
– лиц, проходящих научно-педагогическую и научную подготовку в системе послевузовского профессионального образования (аспиранты и докторанты);
– других лиц, фактически участвующих личным трудом с ведома работодателя в его производственной деятельности.

Несчастные случаи с лицами, занимающимися индивидуальной предпринимательской деятельностью без образования юридического лица (зарегистрированными в установленном порядке) с правом найма рабочей силы, происшедшие при непосредственном осуществлении ими трудовой (профессиональной) деятельности, подлежат расследованию в установленном порядке при условии заключения ими в установленном порядке трудовых договоров с одним или несколькими работниками и фактическом приобретении таким образом правового статуса работодателя – физического лица.

4. В соответствии со ст. 11 ТК РФ его действие не распространяется на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера (если они одновременно не выступают в качестве работодателя или его полномочного представителя). В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются нормы трудового законодательства. Это предопределяет необходимость проведения расследования и несчастных случаев, происшедших с гражданами, работавшими по договорам гражданско-правового характера.

5. В качестве основного квалифицирующего признака, определяющего обязательность соблюдения регламентированной трудовым законодательством процедуры расследования происходящих в организациях несчастных случаев, в комментируемой статье установлено исполнение пострадавшими во время происшествия трудовых обязанностей или выполнение какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также осуществление иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

В соответствии с положениями ст. 15 и 227 ТК РФ в целях расследования несчастных случаев на производстве к действиям, “обусловленным трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемым в его интересах” следует относить не только действия, непосредственно связанные с выполнением пострадавшим (работником) трудовой функции, определенной трудовым договором, но и осуществление им иных связанных с производственной деятельностью работодателя правомерных действий, в т. ч.:

– обусловленных необходимостью надлежащего исполнения пострадавшим (работником) трудовой функции, в т. ч. связанной с его перемещениями в этих целях по территории организации в рабочее время, на рабочее место до начала работы и с рабочего

места после ее окончания, приведением в порядок рабочего места, орудий производства, спецодежды и других средств индивидуальной защиты, использованием санитарно-бытовых помещений и т. д. как до начала работы, так и по ее завершении;
– осуществляемых в интересах работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, даже если они ему не поручались, но их неисполнение могло привести к неблагоприятным (нежелательным) последствиям для работодателя;
– обусловленных исполнением работником отдельных, не связанных с выполнением трудовых функций, поручений работодателя (его представителей), неисполнение (отказ от выполнения) которых могло привести к неблагоприятным (нежелательным) последствиям для работника;
– при следовании из организации к месту выполнения работ либо задания (поручения) работодателя или его полномочных представителей (в т. ч. устного) пешком, на общественном или личном транспорте (с ведома работодателя или его полномочных представителей);
– совершаемых в период вынужденного нахождения на территории организации в связи с распоряжением работодателя (его представителей) либо в соответствии с правилам внутреннего трудового распорядка организации (получение заработной платы, представление справок и иных документов и т. п., в т. ч. за пределами нормальной продолжительности рабочего времени).

6. Наряду с основным квалифицирующим признаком, в комментируемой статье определены дополнительные квалифицирующие признаки, которыми, в частности, являются:

– установленный перечень повреждений здоровья, рассматриваемых как несчастные случаи на производстве, полученных определенным кругом лиц, участвующим в производственной деятельности работодателя, при исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя либо совершаемых в его интересах, приведших к определенным последствиям (временной или стойкой потере ими трудоспособности);
– обстоятельства, при которых перечисленные повреждения здоровья, полученные пострадавшими (определенным кругом лиц, участвующим в производственной деятельности работодателя), подлежат безусловному расследованию и оформлению в установленном порядке как несчастные случаи на производстве.

Иные обстоятельства происшествия (отсутствие вины в несчастном случае работодателя или виновность в нем пострадавшего,

наличие своевременной информации о происшедшем несчастном случае, время его происшествия и т. д.) не влияют на объективное решение вопроса о порядке проведения расследования несчастного случая. При наличии и сочетании всех указанных квалифицирующих признаков несчастные случаи подлежат безусловной квалификации, оформлению и учету как несчастные случаи на производстве. Наличие хотя бы одного из установленных признаков обязывает работодателя организовать и провести всестороннее расследование происшествия в целях принятия обоснованного решения о его квалификации и оформлении.

7. В соответствии с нормами комментируемой статьи расследуются и квалифицируются как несчастные случаи на производстве перечисленные в ней травмы и иные повреждения здоровья, обусловленные (как правило) *однократным воздействием* на пострадавших опасных и вредных производственных и иных внешних факторов (физических, химических, термических и т. д.), которые непосредственно повлекли за собой:

– необходимость перевода пострадавшего на другую работу независимо от срока такого перевода;
– наступление временной нетрудоспособности, подтвержденной листком временной нетрудоспособности (независимо от срока временной нетрудоспособности);
– наступление стойкой утраты трудоспособности, подтвержденной заключением медико-социальной экспертной комиссии;
– наступление смерти пострадавшего.

Достаточным основанием для организации и проведения работодателем расследования несчастного случая следует признавать также заявление самого пострадавшего, а в случаях невозможности подачи им заявления – его доверенных лиц, членов семьи или иждивенцев. При этом следует учитывать, что приведенный в статье перечень травм и иных повреждений здоровья не является исчерпывающим.

Повреждения здоровья, обусловленные *многократным длящимся воздействием* вредных производственных факторов квалифицируются как профессиональные заболевания, порядок расследования которых установлен в Положении о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967.

8. Положения и нормы комментируемой статьи подлежат системному применению: ни одна из содержащихся в ней правовых норм не может применяться без учета требований других. В этой связи

следует особо подчеркнуть, что в установленном Кодексом порядке безусловно расследуются, квалифицируются, оформляются и учитываются как несчастные случаи на производстве перечисленные в статье травмы и иные повреждения здоровья, полученные указанными лицами при исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя) при изложенных в данной статье обстоятельствах.

При этом с учетом многолетней практики при расследовании несчастных случаев на производстве следует учитывать перечисленные ниже особенности.

Под “территорией работодателя (организации)” следует понимать здания и сооружения, периметрально ограниченные земельные площади, дороги (части дорог), подъездные пути и иные объекты и площади, закрепленные в установленном порядке за организацией на правах собственности, владения либо аренды.

Для целей расследования несчастных случаев на производстве территорией организации считается также транспортное средство, принадлежащее этой организации или используемое на правах аренды, если иное не оговорено условиями договора о разграничении ответственности за его безопасную эксплуатацию.

При расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях, территорию которых четко обозначить не представляется возможным (сельскохозяйственные, нефтегазодобывающие, геологоразведочные, лесозаготовительные и т. п.), либо происшедших с отдельными категориями работников (почтальоны, участковые врачи, водители маршрутных транспортных средств и т. д., работа которых носит передвижной характер), территорией следует считать также место (маршрут) постоянной (обычной) трудовой деятельности пострадавшего, обусловленной исполнением трудовых обязанностей.

В соответствии с положениями комментируемой статьи расследуются и учитываются несчастные случаи, происшедшие как в течение установленного в организации рабочего времени (в т. ч. в предусмотренных в ТК РФ случаях работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени), так и в течение установленных в организации перерывов в течение рабочего дня (смены), предоставляемых работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством по различным основаниям, а именно:

– специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, предоставляемые работникам, занятым на отдельных работах и в производствах в соответствии со

ст. 109 ТК РФ (для обогрева при выполнении работ на открытом воздухе, отдыха при выполнении погрузочно-разгрузочных работ и отдельных работ с вредными условиями труда и др.);

– перерывы, обусловленные не особенностями выполняемой трудовой функции, а необходимостью удовлетворения физиологических потребностей, исполнения семейных обязанностей и др. (для отдыха и питания, для кормления ребенка), предоставляемые в соответствии со ст. 108 и 258 ТК РФ.

Перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (ст. 109 ТК РФ), фактически являются продолжением и неотъемлемой частью технологического процесса, участником которого является работник. Виды, продолжительность и порядок предоставления указанных перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. При этом все они включаются в рабочее время, подлежат оплате и предполагают присутствие работников в специально оборудованных помещениях на территории организации (месте производства работ). В этой связи несчастные случаи, происходящие с работниками во время таких перерывов, подлежат квалификации и оформлению как несчастные случаи на производстве.

Во время перерывов, предоставляемых работникам в целях удовлетворения физиологических потребностей либо исполнения семейных обязанностей (ст. 108 и 258 ТК РФ), работники фактически не выполняют свои трудовые функции и им предоставляется возможность временного отсутствия на территории организации. В этой связи как несчастные случаи на производстве могут квалифицироваться, оформляться и учитываться только несчастные случаи, происшедшие во время указанных перерывов (в т. ч. вне территории организации) с работниками, которые фактически продолжали исполнять свои трудовые обязанности, работу по заданию работодателя (его представителя) или совершали иные правомерные действия в интересах работодателя либо обусловленные трудовыми отношениями с ним. При этом во всех случаях решение о квалификации и оформлении таких несчастных случаев должно приниматься только по окончании расследования с учетом всех обстоятельств каждого конкретного несчастного случая.

Как несчастные случаи на производстве квалифицируются, оформляются и учитываются несчастные случаи, происшедшие при эксплуатации принадлежащего пострадавшему личного транспортного средства (автомобиль, плавсредство, воздушное судно и др.),

используемого им в производственных целях в соответствии с документально оформленным соглашением сторон трудового договора, распоряжением работодателя (его представителя), в т. ч. данным им в устной форме либо с его ведома, если в ходе расследования установлены сведения, объективно подтверждающие эти факты.

Как несчастные случаи на производстве также расследуются, квалифицируются, оформляются и учитываются несчастные случаи, происшедшие в результате эксплуатации личного транспортного средства при указанных выше обстоятельствах с другими работниками организации, направлявшимися на нем в качестве пассажиров в целях исполнения трудовых обязанностей или задания работодателя (экспедиторы, кассиры, бухгалтеры и т. п.).

Как производственные квалифицируются, оформляются и учитываются несчастные случаи, происшедшие с работниками при следовании к месту служебной командировки и обратно в порядке, установленном гл. 24 ТК РФ. При этом необходимо учитывать, что следование к месту командировки всегда происходит в соответствии с распоряжением работодателя или его полномочного представителя. Поэтому, вне зависимости от того, на каком виде транспорта перемещался работник (в т. ч. и во время следования пешком), за исключением случаев, когда работодателем был особо оговорен маршрут и конкретный вид транспорта, происшедший с ним при этом несчастный случай подлежит квалификации, оформлению и учету как несчастный случай на производстве. Время с момента отбытия в командировку, прибытия в пункт назначения и обратно в организацию устанавливается в соответствии с отметками в командировочном удостоверении.

Находясь в командировке, работник, как правило, выполняет служебное поручение с учетом режима рабочего времени, установленного в той организации, куда он командирован, включая междусменные перерывы, возможную работу в сверхурочное время, выходные и праздничные дни. Расследованию подлежат все несчастные случаи, происшедшие с работниками во время командировки. В зависимости от реальных обстоятельств происшествия, эти несчастные случаи могут квалифицироваться как бытовые, происшедшие по пути на работу (с работы) либо производственные. В частности, если комиссия придет к выводу, что во время происшествия действия работника фактически не были обусловлены исполнением трудовых обязанностей или иных функций, обусловленных служебным поручением (командировочным заданием), несчастный случай может квалифи-

цироваться как несчастный случай, не связанный с производством, с оформлением акта произвольной формы.

При организации работ вахтовым методом перерывы для отдыха и питания и ежедневный междусменный отдых устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и графиками сменности. Во время таких перерывов работники временно прекращают непосредственное выполнение трудовой функции, в связи с чем предполагается возможность их отсутствия в установленном месте временного проживания. В этой связи как несчастные случаи на производстве следует квалифицировать, оформлять и учитывать несчастные случаи, происшедшие во время указанных перерывов вне территории расположения вахтового поселка (места временного проживания) с пострадавшими, которые фактически выполняли трудовые обязанности, работу по заданию работодателя (его представителей) либо совершали иные правомерные действия, обусловленные трудовыми отношениями с работодателем или в его интересах.

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае

При несчастных случаях, указанных в статье 227 настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с требованиями комментируемой статьи работодатель (его полномочный представитель) обязан принять ряд первоочередных мер в связи с происшедшим несчастным случаем. Непринятие указанных мер квалифицируется как нарушение трудового законодательства (административное правонарушение), за которое работодатель и его представители могут быть подвергнуты в установленном порядке административному наказанию (штрафу).

Установленные в комментируемой статье ТК РФ обязанности работодателя (его представителей) корреспондируются с обязанностями работников в связи с происходящими у работодателя несчастными случаями на производстве. В частности, в ходе расследования несчастных случаев следует учитывать, что в соответствии с требованиями ст. 214 ТК РФ каждый работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, в т. ч. о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, а также о проявлениях признаков острого профессионального заболевания (отравления). Ненадлежащее исполнение работником указанных требований напрямую соотносится с его обязанностью соблюдать дисциплину труда в целом (ст. 189 ТК РФ). Невыполнение работником обязанностей, возложенных на него законодательством (локальными нормативными актами и трудовым договором), также может повлечь за собой применение к нему в соответствии с законодательством мер дисциплинарной и иной ответственности.

2. Работодатель обязан немедленно организовать оказание первой помощи пострадавшему и, при необходимости, доставку его в медицинскую организацию. Надлежащая реализация указанных требований в большинстве случаев является определяющим фактором, позволяющим локализовать возможные последствия (тяжесть) несчастного случая, а в ряде случаев – предотвратить его летальный исход.

Установленная в комментируемой статье обязанность работодателя по оказанию пострадавшему первой помощи корреспондируется с его аналогичными обязанностями, закрепленными в ст. 212 ТК РФ. Это требует от работодателя принятия исчерпывающих мер, способствующих реализации указанных обязанностей, одной из которых является обучение в установленном порядке всех поступающих на работу лиц оказанию первой помощи пострадавшим (ч. 2 ст. 225 ТК РФ).

3. При происшедшем несчастном случае зачастую не представляется возможным сохранить до начала его расследования обстановку,

какой она была на момент происшествия. В этой связи в соответствии с требованиями комментируемой статьи работодатель (его представитель) до начала расследования обязан зафиксировать сложившуюся обстановку (составить протокол осмотра и схемы места происшествия, сделать необходимые эскизы, фотографии и другие мероприятия) с указанием точного расположения пострадавшего, оборудования, механизмов до и после происшествия.

В целях наиболее полного и объективного расследования обстоятельств и причин происшествия, эта работа должна поручаться лицам, которые в последующем заведомо будут включены в состав комиссии по расследованию несчастного случая, например, специалистам по охране труда.

4. В качестве одной из первоочередных мер, отнесенных к обязанностям работодателя по расследованию несчастных случаев, комментирумая статья устанавливает его обязанность немедленно информировать о происшедшем несчастном случае соответствующие органы и организации, указанные в Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. В частности, перечень органов, в которые работодатель обязан направить извещение о каждом происшедшем групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом, и порядок их информирования установлены в ст. 228[1] ТК РФ.

Также работодатель обязан немедленно информировать о происшедшем несчастном случае с тяжелым или смертельном исходом родственников пострадавшего. Невыполнение работодателем данной обязанности, наряду с возможным административным наказанием, может являться основанием для компенсации морального вреда, связанного с наличием физических и нравственных страданий у родственников пострадавшего работника.

5. При организации расследования несчастных случаев на производстве помимо требований ст. 227–230 ТК РФ следует руководствоваться также рядом других нормативных правовых актов. В частности, определение тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160, в соответствии с которой основными квалифицирующими признаками тяжести несчастных случаев являются:

– характер полученных повреждений и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;
– последствия полученных повреждений (стойкая утрата трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным основанием для установления категории тяжести несчастного случая на производстве.

Признаками тяжелого несчастного случая на производстве являются также повреждения, угрожающие жизни пострадавшего. При этом предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести травмы.

Помимо указанных квалифицирующих признаков в Схеме приведен перечень повреждений здоровья, отнесенных к категории тяжелых несчастных случаев на производстве.

На практике установленный перечень квалифицирующих признаков зачастую позволяет дать достаточно объективную предположительную оценку тяжести несчастного случая. В связи с этим в целях соблюдения требований комментируемой статьи работодатель (его представитель) должен самостоятельно, ориентируясь на указанную Схему, оценить тяжесть несчастного случая и, в зависимости от результатов оценки, принять решение о необходимости направления сообщения о несчастном случае в органы, указанные в ст. 228[1] ТК РФ. Вместе с тем, независимо от сделанной предварительной оценки и связанных с этим действий по информированию упомянутых органов, во всех случаях работодатель обязан сделать официальный запрос в соответствующее лечебное учреждение о тяжести производственной травмы, при необходимости поставив вопрос о нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

При несчастных случаях со смертельным исходом работодатель должен сделать официальный запрос в соответствующий орган судебно-медицинской экспертизы о характере повреждений, причинах смерти и степени алкогольного (наркотического, токсического) опьянения пострадавшего.

Следует учитывать, что в соответствии с п. 5 ст. 61 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 № 5487-1, предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя допускается “при наличии оснований, позволяющих полагать, что вред здоровью гражданина причинен в результате противоправных действий”. Как правило, несчастный

случай на производстве является результатом нарушения работодателем требований законодательных и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда, которые зачастую могут квалифицироваться как противоправные действия.

Статья 228[1]. Порядок извещения о несчастных случаях

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании – также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в:

соответствующую государственную инспекцию труда;

соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;

федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;

исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие государственную инспекцию труда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях – в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья фактически конкретизирует и дополняет регламентированные в ст. 228 ТК РФ обязанности работодателя по представлению информации о происшедшем несчастном случае и устанавливает в этих целях перечень органов, в которые в течение суток работодатель обязан направить извещение о происшедшем групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом, и порядок представления этой информации.

Ненаправление извещения в указанные в комментируемой статье органы в установленный срок является нарушением законода-

тельства о труде (административным правонарушением), за которое предусмотрена административная ответственность в виде наложения денежного штрафа. Одновременно это является основанием для квалификации действий работодателя как попытки сокрытия несчастного случая, что в соответствии с требованиями ст. 229[3] ТК РФ предполагает возможность самостоятельного проведения расследования данного несчастного случая государственным инспектором труда без образования комиссии по расследованию.

2. Извещение об указанных в комментируемой статье несчастных случаях передается работодателем (его представителем) по телефону, факсом, телеграфом или другими имеющимися средствами связи по установленной форме. Действующая в настоящее время форма 1 "Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)", утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

3. По общему правилу извещения о групповых несчастных случаях, тяжелых несчастных случаях и несчастных случаях со смертельным исходом, в т. ч. происшедших у работодателя – физического лица, направляются в указанные в комментируемой статье органы, включая государственную инспекцию труда и прокуратуру, в субъекте РФ по месту происшествия.

В то же время, если указанный несчастный случай произошел в филиале, ином производственном подразделении хозяйствующего субъекта, расположенном и осуществляющим производственную деятельность на территории другого субъекта РФ, извещение о нем направляется в орган исполнительной власти субъекта РФ и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица либо физического лица в качестве индивидуального предпринимателя.

4. Отсутствие в организации выборного профсоюзного органа не может являться основанием для ненаправления извещения об указанных несчастных случаях в территориальные объединения организаций профсоюзов. При этом следует учитывать, что в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" территориальные объединения организаций профсоюзов – это добровольные

объединения организаций профсоюзов, действующие, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района.

5. Порядок расследования, оформления и учета повреждений здоровья, обусловленных воздействием на пострадавшего вредных производственных факторов, установлен Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967, в соответствии с которым под острым профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, как правило, являющееся результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов).

Обстоятельства и причины острых повреждений здоровья (отравлений), не являющихся результатом воздействия имеющихся в организации вредных производственных факторов (например, случаи острых алкогольных, наркотических или иных токсических отравлений работников, не связанных с нарушениями технологического процесса, где используются указанные вещества), подлежат расследованию в порядке, установленном ст. 227–230 ТК РФ.

Различный порядок проведения расследования указанных случаев повреждения здоровья обусловлен различиями воздействия на пострадавших вредных и опасных факторов, приводящих в первом случае к профессиональному заболеванию (как острого, так и хронического характера), а во втором – к внезапным (острым) повреждениям внутренних органов, близким к повреждениям травматического характера, расследуемых как несчастные случаи. Учитывая изложенное, во втором случае организация проведения расследования, включая получение заключения о степени тяжести повреждения здоровья и направление извещения в соответствующие органы, в т. ч. в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, целиком возлагается на работодателя.

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда

приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными – представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, – руководитель этого территориального органа.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья 229 ТК РФ устанавливает общие требования, предъявляемые к формированию состава комиссий по расследованию несчастных случаев. В соответствии с данными требованиями для расследования происшедшего в организации или у работодателя – физического лица несчастного случая на производстве (в т. ч. группового) работодатель обязан незамедлительно принять меры по образованию (созданию) соответствующей комиссии в составе не менее трех человек.

Во всех случаях в состав комиссии должны включаться работодатель (его представители), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда, а также специалист по

охране труда (как исключение, лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда), который может привлекаться на договорной основе.

При расследовании несчастного случая (в т. ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в т. ч. группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными – представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

По общему правилу комиссию возглавляет работодатель (его представитель), при расследовании групповых несчастных случаев с тяжелыми последствиями, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом – должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а в предусмотренных Кодексом случаях – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Необходимо учитывать, что проведение расследования несчастного случая комиссией ненадлежащего состава может иметь решающее значение для оценки принятых ею решений как юридически недействительных и подлежащих отмене.

2. В состав комиссии не включаются должностные лица, на которые непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай. На практике это требование вызывает неоднозначное толкование. В этой связи бесспорным представляется невключение в состав комиссии должностных лиц, которым непосредственно подчиняется (подчинялся) пострадавший (мастер, прораб, начальник смены и т. п.), т. к. именно на них, зачастую, возлагаются обязанности, связанные с непосредственным обеспечением соблюдения требований охраны труда в отношении пострадавшего.

3. В соответствии с положениями комментируемой статьи каждый пострадавший, его законный представитель или иное доверенное лицо

имеет право на личное участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве. При этом пострадавший работник вправе доверить представление его интересов и участие в расследовании несчастного случая любому лицу, в т. ч. не работающему в данной организации. В случае смерти пострадавшего доверенное лицо определяется его родственниками, состоявшими на иждивении пострадавшего, либо лицами, состоявшими с ним в близком родстве или свойстве.

Следует учитывать, что при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации, в состав комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и уполномоченный по охране труда, которые по своему правовому статусу уже являются полномочными представителями работников данной организации (включая пострадавшего). Поэтому при расследовании несчастных случаев в организациях ни сам пострадавший, ни какое-либо иное его доверенное лицо непосредственно в состав комиссии по расследованию несчастного случая, как правило, не включаются. Однако они вправе принимать участие в расследовании несчастного случая в любой приемлемой форме (участвовать в заседаниях комиссии, знакомиться с материалами расследования на любой стадии и т. п.).

В то же время при расследовании несчастных случаев на производстве, происшедших у работодателя – физического лица, участие доверенного лица пострадавшего непосредственно в составе комиссии обязательно.

4. В соответствии с общим порядком ответственность за организацию расследования указанных выше несчастных случаев на производстве и формирование комиссии по их расследованию возлагается на надлежащего работодателя, т. е. работодателя, с которым фактически состоял в трудовых отношениях пострадавший в момент несчастного случая либо в чьей производственной деятельности он в это время фактически участвовал. При этом, как правило, состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) данного работодателя, за исключением несчастных случаев, происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах (независимо от их отраслевой принадлежности), когда комиссия возглавляется и ее состав утверждается капитаном судна, который далеко не всегда является для пострадавшего надлежащим работодателем.

При разрешении вопроса об ответственности конкретного работодателя за организацию расследования и формирование комиссии при несчастных случаях с работниками сторонних организаций, происшедших на территории других организаций, определяющим признаком является наличие задания и обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда со стороны конкретного работодателя в отношении пострадавшего. В частности, несчастные случаи, происшедшие:

а) с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем (под руководством и контролем его представителей), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). Например, несчастные случаи на производстве, происшедшие с пострадавшими, направленными работодателями в другую организацию (как правило, по договоренности между работодателями) для оказания практической помощи по организации производства и работавшие там под руководством и контролем ее руководителя. В этих случаях в состав комиссии включается полномочный представитель организации или работодателя – физического лица, направившие упомянутых лиц;

б) на территории организации с работниками сторонних организаций и другими лицами при непосредственном исполнении ими трудовых обязанностей или задания направившего их работодателя (его представителя), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). При необходимости в состав комиссии могут включаться представители организации, за которой закреплена данная территория на правах владения или аренды;

в) с работниками и другими лицами, выполнявшими работу по заданию работодателя (его представителя) на выделенном в установленном порядке участке сторонней организации, расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой работодателем (его представителем), производящим работу, с обязательным участием представителя организации, на территории которой производилась эта работа;

г) с работниками при выполнении работы по совместительству, расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой работодателем (его представителем), у которого фактически производилась работа по совместительству. В этом случае комиссия, проводившая расследование, информирует о результатах расследования и сделан-

ных выводах работодателя (его представителя) по месту основной работы пострадавшего.

Аналогичный порядок и принципы положены в основу организации и проведения расследования несчастных случаев со студентами или учащимися образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящими в организациях производственную практику.

5. В соответствии с положениями комментируемой статьи несчастные случаи, происшедшие в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, расследуются комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Обязательность участия в расследовании указанных несчастных случаев должностных лиц органов федеральной инспекции труда, исполнительной власти субъектов РФ и страховщика, а также представителей территориальных объединений организаций профессиональных союзов нормами Кодекса не регламентирована.

Следует учитывать, что указанные требования комментируемой статьи распространяются исключительно на несчастные случаи, происшедшие:

а) с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, находившимися внутри транспортного средства (воздушного, железнодорожного, автомобильного, водного морского и речного и др.), чье нахождение там было обусловлено исполнением трудовых обязанностей либо заданием работодателя (его представителей), получившими повреждения здоровья травматического характера;

б) с указанными лицами в результате аварий (катастроф) транспортных средств, которые в свою очередь подлежат расследованию (и расследуются) в установленном порядке должностными лицами полномочных государственных органов надзора и контроля, правоохранительных органов и владельцем транспортного средства.

Расследование обстоятельств и причин несчастных случаев, происшедших в результате указанных аварий (катастроф) с иными лицами (например, пострадавшими в результате наезда наземного транспортного средства), а также аварий транспортных средств,

не подлежащих расследованию в установленном порядке упомянутыми органами (например, авария транспортного средства, происшедшая непосредственно на территории организации – владельца данного транспортного средства), осуществляется в общем порядке, предусмотренном ст. 227–230 ТК РФ.

6. В соответствии с требованиями комментируемой статьи при формировании комиссий по расследованию групповых несчастных случаев с тяжелыми последствиями, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших:

а) в организациях или при эксплуатации опасных производственных объектов, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа;

б) вследствие нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

При расследовании групповых несчастных случаев с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральной службы по труду и занятости), и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организациях или на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, – руководитель этого территориального органа.

7. Следует учитывать, что Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73, также установлены особенности формирования комиссий по расследованию отдельных групповых несчастных случаев, тяжелых

несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, в частности, происшедших:

а) с гражданами, привлекаемыми в установленном порядке к мероприятиям по ликвидации последствий катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного характера, расследование которых проводится комиссиями, состав которых формируется и утверждается органами исполнительной власти субъектов РФ или (по их поручению) органами местного самоуправления, возглавляемыми должностными лицами территориальных органов МЧС России (п. 14 Положения);

б) в организациях железнодорожного транспорта, расследование которых проводится с обязательным участием руководителей соответствующих отраслевых органов управления (их полномочных представителей) и представителей территориальных объединений отраслевого профсоюза (п. 14 Положения);

в) на находящихся в плавании рыбопромысловых и иных морских, речных и других судах, независимо от их отраслевой принадлежности, расследование которых проводится комиссиями, формируемыми и возглавляемыми работодателем (судовладельцем) или его полномочным представителем, в состав которых включается также специалист по охране труда или лицо, назначенное приказом работодателя (его представителя) ответственным за организацию работы по охране труда, и представители соответствующего профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа (п. 15 Положения);

г) с работниками дипломатических представительств и консульских учреждений РФ, а также представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей, являющимися гражданами РФ, расследование которых проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с общими требованиями комментируемой статьи Кодекса и возглавляемыми руководителями соответствующих представительств (консульств) (п. 15 Положения).

8. Расследование обстоятельств исчезновения работников и других лиц при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, дающих достаточные основания предполагать их гибель в результате несчастного случая, проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями комментируемой статьи.

Статья 229[1]. Сроки расследования несчастных случаев

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

КОММЕНТАРИЙ

1. В статье 229[1] ТК РФ установлены конкретные сроки расследования несчастных случаев в зависимости от тяжести и категории происшествия, исчисленные в календарных днях.

В частности, в соответствии с нормами комментируемой статьи по общему правилу расследование каждого несчастного случая (включая групповой), в результате которого пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится в течение трех дней, а иных несчастных случаев – в течение 15 дней.

В порядке исключения в случае возникновения обстоятельств, объективно препятствующих завершению расследования в установленные сроки, в т. ч. по причинам отдаленности и труднодоступности

места происшествия (труднодоступные станции и обсерватории, геологоразведочные и иные экспедиции и отряды, буровые платформы на шельфе морей, при выполнении отдельных работ за границей, включая международные перевозки и т. п.), а также необходимости получения медицинских и иных документов, установленные сроки расследования несчастного случая могут быть продлены по решению председателя комиссии, но не более чем на 15 календарных дней.

2. В случае необходимости дополнительной проверки обстоятельств групповых несчастных случаев с тяжелыми последствиями, тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом и обусловленной этим необходимостью получения результатов соответствующих медицинских, технических и иных экспертиз и т. п., в т. ч. проводимых по решению органов следствия или дознания, решение о необходимости дополнительного продления срока расследования принимается руководителем органа, представителем которого является должностное лицо, возглавляющее комиссию (по согласованию или с последующим информированием об этом упомянутых органов и экспертных организаций либо с учетом принятых ими решений).

В указанных случаях сроки продления расследования нормами комментируемой статьи не ограничиваются.

3. Действующим трудовым законодательством не установлено ограничение срока давности для обращения граждан по поводу проведения расследования происшедших с ними (их родственниками) несчастных случаев на производстве. В этой связи комментируемая статья фактически устанавливает, что в случае обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников к работодателю или в государственную инспекцию труда по вопросу расследования ранее происшедшего с ним несчастного случая (в т. ч. при сокрытии этого случая) необходимо провести в установленном порядке расследование указанных заявителем обстоятельств и приводимых им сведений.

В соответствии с нормами комментируемой статьи расследование указанных несчастных случаев, включая несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю (его представителю) или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, проводится по заявлению пострадавшего или его доверенных лиц в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. При этом в случае невозможности завершения расследования в указанный срок в связи с объективными обстоятельствами председатель

комиссии (или проводящий расследование госинспектор труда) обязан своевременно информировать пострадавшего или его доверенных лиц о причинах задержки расследования.

Статья 229². Порядок проведения расследования несчастных случаев

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности – объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;

документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти,

нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Случаи острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, расследуются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья устанавливает общий порядок расследования несчастных случаев, включая общий порядок организации работы комиссий по расследованию несчастных случаев. Особый порядок расследования отдельных несчастных случаев, самостоятельно проводимого государственным инспектором труда в случаях, предусмотренных Кодексом, определен нормами ст. 229[3] ТК РФ. Однако и в этих случаях государственный инспектор труда должен руководствоваться общими правилами, установленными в комментируемой статье.

Наряду с общими требованиями по организации и проведению расследования несчастных случаев, установленными в комменти-

руемой статье, и особенностями, предусмотренными ст. 229[3] ТК РФ, дополнительные требования по организации и проведению расследования отдельных несчастных случаев, происходящих в организациях и у работодателей – физических лиц с различными категориями работников (граждан), учитывающие особенности отдельных отраслей и организаций, также содержатся в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73.

2. В соответствии с общими требованиями в ходе расследования любого несчастного случая лица, проводящие его расследование (члены комиссии или госинспектор труда) обязаны в первоочередном порядке лично:

а) произвести обследование места происшествия (рабочего места, производственного участка, цеха);

б) опросить пострадавшего (по возможности) и очевидцев несчастного случая (при наличии таковых) и зафиксировать результаты опросов;

в) изучить действующие в организации нормативные и организационно-распорядительные документы, регламентирующие требования безопасности, обязанности и ответственность конкретных должностных лиц за обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

г) рассмотреть (заслушать) и зафиксировать объяснения должностных и иных лиц, показания которых могут быть необходимы.

Повышенного внимания требует изучение всех обстоятельств несчастных случаев, происшедших при эксплуатации машин, станков, оборудования, приборов и других средств производства в результате воздействия опасных факторов этого оборудования на работника, а также в результате нарушений технологических процессов. В целях наиболее объективной оценки таких несчастных случаев после обследования места происшествия лица, проводящие расследование, должны принять решение о целесообразности выполнения технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ с привлечением специалистов-экспертов, которые в соответствии с положениями комментируемой статьи проводятся за счет работодателя.

3. Результаты опросов пострадавшего, очевидцев и других лиц оформляются протоколом, составленным по установленной форме 6 “Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица)”, утв. постановлением

Минтруда России от 24.10.2002 № 73. В протоколе излагаются сведения, сообщенные данным лицом, записываются заданные вопросы и ответы на них. Протокол подписывается лицами, проводившими опрос и давшими показания. Объяснение пострадавшего может быть документально зафиксировано и в произвольной форме, которая подписывается аналогичным образом.

Протоколы опроса пострадавших и объяснения руководителей работ и иных лиц обязательно должны быть приложены к материалам расследования. При этом рекомендуется приобщать к материалам расследования только те из них, которые вносят какую-либо ясность в обстоятельства происшествия.

4. В комментируемой статье указан обязательный перечень документов, входящих в состав материалов расследования несчастных случаев, формируемых в ходе расследования любого несчастного случая, происшедшего в организации или у работодателя – физического лица, независимо от тяжести несчастного случая и состава комиссии, проводившей его расследование. Конкретный перечень (состав) материалов расследования несчастного случая, в т. ч. происшедшего у работодателя – физического лица, определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств каждого расследуемого несчастного случая.

5. Расследование несчастных случаев, происшедших при выполнении пострадавшими с ведома работодателя (его представителей) определенной работы в его интересах (при участии в его производственной деятельности своим личным трудом), без письменно оформленного (заключенного) с работодателем трудового договора либо иного договора гражданско-правового характера осуществляется в общем порядке, предусмотренном ст. 227–230 ТК РФ с учетом требований Положения. При этом в ходе расследования следует руководствоваться требованиями ст. 67 ТК РФ, устанавливающей, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к выполнению трудовых функций с ведома или по поручению работодателя (его представителя). В этом случае работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения его к работе.

6. На основании собранных материалов расследования лица, проводящие расследование, устанавливают обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения государственных нормативных требований охраны труда, вырабатывают

мероприятия по устранению причин и предупреждению подобных несчастных случаев, определяют, были ли действия пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решают вопрос об учете несчастного случая конкретным работодателем и квалифицируют несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

7. В соответствии нормами комментируемой статьи по решению лиц, проводящих расследование, в зависимости от конкретных обстоятельств происшествия могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

а) смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

б) смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

в) несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействии), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

В целях объективного решения вопроса о квалификации перечисленных случаев и правильного применения указанных правовых норм необходимо учитывать следующее:

а) изложенный перечень обстоятельств не подлежит расширенному толкованию и применению;

б) факт смерти вследствие общего заболевания или самоубийства должен быть в обязательном порядке подтвержден документально соответственно учреждением здравоохранения или следственными органами;

в) как уже отмечалось выше, могут квалифицироваться как не связанные с производством (и не оформляться актами о несчастном случае на производстве установленной формы) смерть или иное повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника (по заключению учреждения здравоохранения), не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются

технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества. Если в ходе проведенного расследования кроме указанной причины комиссией были установлены и иные причины, то данная правовая норма не применяется, а несчастный случай подлежит квалификации как производственный с оформлением в установленном порядке;

г) окончательное решение о квалификации несчастного случая, происшедшего при совершении пострадавшим действий, содержащих признаки уголовного правонарушения, принимается комиссией с учетом официальных постановлений (решений) правоохранительных органов, квалифицирующих указанные действия. До получения указанного решения председателем комиссии оформление материалов расследования данного несчастного случая временно приостанавливается.

8. Несчастный случай на производстве признается страховым случаем, если он произошел с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (застрахованным). В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” данному виду страхования подлежат:

а) физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;

б) физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;

в) физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, в который включено условие об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве.

В соответствии с положениями ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ необходимым и достаточным условием того, что происшедший с застрахованным несчастный случай следует считать страховым, является непосредственное исполнение им в момент происшествия трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (равно как осуществление иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах), подтвержденное в установленном порядке (например, оформленным по результатам расследования актом формы Н-1).

Пострадавшее при осуществлении трудовой (профессиональной) деятельности лицо, за которое страхователь (работодатель) своевре-

менно не перечислил в установленном порядке страховые взносы, нарушив возложенную на него обязанность по страхованию, не может быть лишено по этому основанию права на получение страхового обеспечения, а следовательно, и на признание происшедшего с ним случая страховым.

9. Если при расследовании несчастного случая на производстве с застрахованным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации лица, проводящие расследование, определяют степень его вины в процентах. При этом в соответствии с правовой нормой комментируемой статьи установление степени вины застрахованного в несчастном случае предполагается только при наличии его грубой неосторожности.

Для объективного и правильного разрешения данного вопроса необходимо учитывать, что в соответствии с п. 23 постановления Пленума ВС РФ от 28.04.1994 № 3 "О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья" решение о том, является ли неосторожность потерпевшего грубой небрежностью или простой неосмотрительностью, не влияющей на размер возмещения вреда, должно приниматься в каждом случае с учетом конкретных обстоятельств. В частности, грубой неосторожностью должно быть признано нетрезвое состояние потерпевшего, содействовавшее возникновению или увеличению вреда. Однако и в этом случае для объективного решения вопроса необходимо наличие прямой причинной связи между нетрезвым состоянием потерпевшего и повреждением его здоровья.

10. Разногласия, возникшие между членами комиссии в ходе расследования несчастного случая (о его причинах, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и др.), рассматриваются в порядке, установленном п. 24 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. В частности, в случае возникших между членами комиссии в ходе расследования разногласий решение принимается большинством голосов членов комиссии. При этом члены комиссии, не согласные с принятым решением, подписывают акты о расследовании с изложением своего аргументированного особого мнения, которое приобщается к материалам расследования данного несчастного случая.

Особое мнение членов комиссии рассматривается руководителями организаций, направивших их для участия в расследовании, которые с учетом рассмотрения материалов расследования данного несчастного случая принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном ст. 231 ТК РФ.

11. Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю (его представителю) или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются по заявлению пострадавшего или его доверенных лиц в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Следует учитывать, что при обращении пострадавшего или его доверенных лиц с заявлением о несогласии с результатами ранее проведенного расследования несчастного случая, происшедшего с ним до 1 февраля 2002 г. (дата введения в действие ТК РФ), в соответствии со ст. 424 ТК РФ дополнительное расследование указанных в заявлении обстоятельств и причин данного несчастного случая должно проводиться с учетом требований правовых норм, действовавших в период его происшествия и регулировавших в то время порядок расследования несчастных случаев на производстве.

Учитывая ряд принципиальных отличий, содержащихся в действовавших в прежние годы нормативных правовых актах, регулировавших порядок расследования несчастных случаев на производстве (в т. ч. в части квалификации несчастных случаев), утративших в настоящее время свою силу, а также общие принципы действия законодательных и иных нормативных правовых актов во времени (по общему правилу не имеют "обратной силы"), представляются правомерными два варианта рассмотрения вопросов расследования и оформления несчастных случаев на производстве, происшедших в прежние годы:

а) если происшедший в прошлом несчастный случай фактически не был расследован и оформлен в порядке, установленном действовавшим в тот период времени соответствующим нормативным правовым актом, то его расследование и оформление результатов следует проводить в порядке, установленном соответствующими статьями ТК РФ;

б) если происшедший в прошлое время несчастный случай, о котором стало известно из заявления пострадавшего либо иных лиц, был расследован и оформлен в порядке, установленном действовавшим в тот период времени нормативным правовым актом, то все вопросы,

связанные с его расследованием и оформлением, должны решаться с учетом правовых норм действовавшего в то время нормативного правового акта. Представляется, что в указанных случаях разногласия по вопросам расследования и оформления несчастных случаев должны рассматриваться в судебном порядке.

12. По завершении расследования в случаях, когда законный представитель или иное доверенное лицо пострадавшего не участвовали в расследовании, председатель комиссии обязан по его требованию ознакомить его с материалами расследования.

Статья 229³. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая. Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. В статье 229³ ТК РФ установлены конкретные обстоятельства, при наличии которых расследование несчастного случая может проводиться государственным инспектором труда без образования комиссии, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Такое расследование проводится:

а) при выявлении госинспектором труда сокрытого несчастного случая;

б) при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;

в) при получении сведений, объективно свидетельствующих о допущенном работодателем нарушении установленного порядка расследования несчастного случая.

В соответствии с требованиями комментируемой статьи по результатам самостоятельно проведенного расследования государственный инспектор труда составляет заключение по данному несчастному случаю и выдает работодателю предписание, являющееся обязательным для исполнения.

Перечень указанных в ч. 1 комментируемой статьи оснований ограничен и расширенному применению не подлежит. Иных оснований для написания государственным инспектором труда заключения по несчастному случаю действующими законодательными и иными нормативными актами не установлено. В этой связи очевидно, что только при наличии упомянутых оснований требования заключения и предписания государственного инспектора труда могут считаться правомерными и являться обязательными для работодателя.

2. Если при осуществлении надзорно-контрольной деятельности государственным инспектором труда установлено, что утвержденный работодателем (его представителем) акт о несчастном случае на производстве составлен с нарушениями установленного порядка или не соответствует обстоятельствам и материалам расследования

несчастного случая, в соответствии с положениями ч. 2 комментируемой статьи государственный инспектор труда вправе обязать работодателя (его представителя) внести в него необходимые изменения и дополнения.

В соответствии с п. 38 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73, в некоторых случаях государственным инспектором труда может проводиться дополнительное расследование несчастного случая (при необходимости с участием пострадавшего или его доверенного лица, профсоюзного инспектора труда, должностных лиц иных органов государственного надзора и контроля, представителей страховщика). По результатам проведенного дополнительного расследования государственный инспектор труда оформляет акт о расследовании несчастного случая установленной формы и выдает соответствующее предписание, которое является обязательным для исполнения работодателем (его представителем).

В указанных случаях прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

3. В соответствии с правовыми нормами Положения особый порядок (без формирования комиссии) установлен также для расследования тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера (п. 16 Положения), а также несчастных случаев, в результате которых нетрудоспособность пострадавшего наступила после изменения формы собственности организации (смены собственника имущества) без сохранения (установления) правопреемственности либо ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством (п. 20 Положения).

Расследование таких несчастных случаев проводится государственными инспекторами труда самостоятельно по заявлению пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных представлять интересы пострадавшего в ходе расследования, как правило, с участием представителей соответствующего исполнительного органа страховщика, а в необходимых случаях – и территориального объединения организаций профсоюзов.

4. В соответствии с постановлениями должностных лиц органов следствия, дознания, проводящих следственно-оперативные мероприятия в рамках возбужденных уголовных дел по фактам несчастных случаев на производстве, либо решениями судебных органов, рассматривающих указанные дела, должностными лицами государственных инспекций труда может проводиться экспертиза несчастных случаев, по результатам которой ими могут быть подготовлены соответствующие экспертные заключения.

Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан

выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с нормами ст. 229 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 31.08.2002 № 653 “О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве,

и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве” постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 “Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях” утверждены формы документов, необходимых для расследования и оформления несчастных случаев на производстве (приложение 1 к указанному постановлению), а именно:

– Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом) – форма 1;
– Акт о несчастном случае на производстве – формы 2 (форма Н-1) и 3 (форма Н-1ПС);
– Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) – форма 4;
– Заключение государственного инспектора труда – форма 5;
– Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица) – форма 6;
– Протокол осмотра места несчастного случая – форма 7;
– Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах – форма 8;
– Журнал регистрации несчастных случаев на производстве – форма 9.

Кроме того, приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 № 275 “О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве” утверждены:

– учетная форма 315/у “Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести”;
– учетная форма 316/у “Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве”;
– Рекомендации по заполнению учетной формы 315/у “Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести”;
– Рекомендации по заполнению учетной формы 316/у “Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве”.

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования

как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (по форме 315/у), на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме 2 (акт формы Н-1).

Несчастные случаи, происшедшие с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса или спортивного соревнования, квалифицированные по результатам расследования как несчастные случаи на производстве, оформляются актом о несчастном случае на производстве по форме 3 (акт формы Н-1ПС).

Акт о несчастном случае на производстве оформляется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке субъекта РФ.

Если несчастный случай на производстве произошел с застрахованным лицом, то составляется дополнительный экземпляр акта формы о несчастном случае на производстве формы Н-1 (Н-1ПС).

При групповом несчастном случае на производстве акты о несчастном случае на производстве составляются на каждого пострадавшего отдельно.

3. Акт о несчастном случае на производстве является официальным юридическим документом, подтверждающим в установленном порядке факт повреждения здоровья работника (при страховых случаях – застрахованного) при исполнении им трудовых обязанностей, на основании которого решаются вопросы возмещения вреда пострадавшему и другим лицам, имеющим право на возмещение вреда (ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”). Поэтому отступления от установленной формы акта не допускаются, т. к. впоследствии они могут вызвать осложнения при решении указанных вопросов.

Содержание акта о несчастном случае на производстве должно соответствовать выводам лиц, проводивших в установленном порядке расследование несчастного случая (комиссии либо госинспектора труда). В акте подробно излагаются обстоятельства и причины несчастного случая, а также указываются лица, допустившие нарушения государственных нормативных требований охраны труда со ссылками

на нарушенные ими правовые нормы законодательных и иных нормативных правовых актов.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми членами комиссии, проводившими расследование данного несчастного случая. Подписи членов комиссий, проводивших расследование несчастных случаев на производстве, происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах либо с гражданами РФ – работниками дипломатических представительств и консульских учреждений РФ (представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ) за границей, заверяются соответственно судовой печатью либо печатью соответствующего представительства (консульства) (ч. 4. п. 26 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях).

Акты о несчастных случаях на производстве, расследование которых проводилось в установленных Кодексом случаях самостоятельно государственным инспектором труда (ст. 229^3 ТК РФ, п. 16, 20 (ч. 2), 25 и 38 (ч. 2) Положения), оформляются работодателем (его представителем или иным уполномоченным им лицом) на основании и в соответствии с заключением (актом о расследовании несчастного случая на производстве), составленным государственным инспектором труда, проводившим его расследование, о чем в акте о несчастном случае на производстве делается запись (вместо подписей членов комиссии) с указанием его фамилии и инициалов, а также даты составления заключения (акта), которая удостоверяется печатью работодателя.

В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в п. 10 акта формы Н-1 (п. 9 акта формы Н-1ПС) указывается степень его вины в процентах, определенная лицами, проводившими расследование страхового случая, с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации.

Оформленный в установленном порядке акт о несчастном случае на производстве представляется для рассмотрения работодателю (его представителю), с которым в момент несчастного случая фактически состоял в трудовых отношениях пострадавший либо в производственной деятельности которого он участвовал, который в соответствии с решением лиц, проводивших расследование несчастного случая, должен обеспечивать в дальнейшем учет данного несчастного случая.

4. После завершения расследования несчастного случая на производстве работодатель (его представитель) в трехдневный срок обязан выдать один экземпляр утвержденного им и заверенного печатью акта о несчастном случае на производстве пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию.

По несчастным случаям на производстве, происшедшим на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах либо с гражданами РФ – работниками дипломатических представительств и консульских учреждений РФ (представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ) за границей, акты о несчастных случаях на производстве рассматриваются и утверждаются "надлежащими работодателями" в трехдневный срок после получения оформленных в установленном порядке комиссиями актов и других материалов расследования.

При отсутствии у работодателя – физического лица печати его утверждающая подпись в акте о несчастном случае на производстве заверяется в установленном порядке нотариально либо органом, на который законодательством возложено осуществление нотариальных функций.

В соответствии с действующим законодательством работодатель не наделен полномочиями самостоятельно принимать решения о внесении каких-либо изменений и дополнений в материалы расследования несчастных случаев (в т. ч. в акт формы Н-1), оформленных (и утвержденных) по результатам проведенного в установленном порядке расследования несчастного случая, без проведения его дополнительного расследования в порядке и по основаниям, предусмотренным ст. 229^2 ТК РФ и разд. III, IV и V Положения, либо как следствие исполнения предъявленных работодателю правомерных и обязательных для исполнения требований государственного инспектора труда.

5. По результатам расследования групповых несчастных случаев (независимо от характера и тяжести повреждений, полученных пострадавшими), тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, а также по результатам расследования каждого несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, проводившие расследование лица составляют акт о расследовании несчастного случая по форме 4 (приложение 1 к постановлению Минтруда России от 24.10.2002 № 73) в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими в установленном порядке его расследование.

Акты о расследовании несчастных случаев не оформляются по несчастным случаям, происшедшим с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса или спортивного соревнования (п. 28 Положения), а также по несчастным случаям, происшедшим в результате аварий в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, обстоятельства и причины которых отражаются в Акте технического расследования причин аварии, утв. постановлением Госгортехнадзора России от 08.06.1999 № 40, и оформляются в установленном порядке Актом о несчастном случае на производстве формы Н-1.

6. При оформлении результатов расследования несчастных случаев на производстве необходимо учитывать следующие особенности:

а) при расследовании несчастных случаев, происшедших с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем либо под руководством и контролем его полномочных представителей (ч. 5 ст. 229 ТК РФ, ч. 1 п. 10 Положения); с работниками при выполнении работы по совместительству (ч. 8 ст. 229 ТК РФ, п. 11 Положения); со студентами или учащимися образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящими в организациях производственную практику или выполняющими работу под руководством и контролем работодателя (его представителя) (ч. 1 п. 12 Положения), копии оформленных в установленном порядке актов о несчастных случаях и других материалов расследования направляются также работодателю (его представителю) по месту основной работы (службы, учебы) пострадавшего (ч. 2 п. 28 Положения);

б) при расследовании несчастных случаев, происшедших на территории организации с работниками сторонних организаций и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей или задания направившего их работодателя или его представителя (ч. 6 ст. 229 ТК РФ, ч. 2 п. 10 Положения); с работниками и другими лицами, выполнявшими работу по заданию работодателя (его представителя) на выделенном участке сторонней организации (ч. 7 ст. 229 ТК РФ, ч. 3 п. 10 Положения); со студентами или учащимися образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящими производственную практику на выделенном для этих целей участках организации

и выполнявшими работу под руководством и контролем полномочных представителей образовательного учреждения (ч. 2 п.12 Положения), копии оформленных в установленном порядке актов о несчастных случаях и других материалов расследования направляются работодателю (его представителю), на территории которого произошел несчастный случай (ч. 2 п. 28 Положения);

в) акты о несчастных случаях на производстве, происшедших в результате аварий (катастроф) транспортных средств (ч. 9 ст. 229 ТК РФ, подп. “а” п. 15 Положения), оформляются с обязательным использованием материалов расследования аварии (катастрофы) или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства, после чего они утверждаются “надлежащими работодателями” пострадавших работников;

г) если в ходе проводимого в установленном порядке расследования несчастного случая с лицом, выполнявшим работы на основании договора гражданско-правового характера (п. 16 Положения), были установлены сведения, дающие достаточные основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то акт о расследовании несчастного случая вместе с другими материалами расследования направляется государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора в порядке, предусмотренном ст. 46 ГПК РФ. Решение об оформлении данного несчастного случая актом формы Н-1 принимается государственным инспектором труда в зависимости от существа указанного судебного решения (ч. 3 п. 28 Положения);

д) отсутствие в акте формы Н-1 установленного медицинским учреждением заключительного диагноза повреждения здоровья пострадавшего (учетная форма 316/у), который, зачастую, устанавливается спустя значительное время после завершения расследования несчастного случая, не является нарушением установленного порядка расследования и оформления несчастных случаев на производстве, не ущемляет какие-либо права пострадавшего и в этой связи не требует какого-либо переоформления составленного по результатам расследования в установленные сроки акта формы Н-1.

7. Результаты расследования случаев исчезновения работников или других лиц при исполнении ими трудовых обязанностей либо

работ по заданию работодателя или его представителя (п. 18 Положения) комиссия оформляет актом о расследовании данного происшествия, который должен содержать сведения о пострадавшем, включая сведения о его обучении по охране труда, о наличии опасных производственных факторов на его рабочем месте (предположительном месте исчезновения) и другие установленные обстоятельства происшествия, а также заключение комиссии о предполагаемых (возможных) причинах исчезновения и виновных в этом лицах.

Оформленный и подписанный всеми членами комиссии акт о расследовании случая исчезновения вместе с другими материалами расследования направляется председателем комиссии в соответствующий орган прокуратуры, а их копии – в государственную инспекцию труда.

Решение о квалификации и оформлении данного происшествия как несчастного случая на производстве или как несчастного случая, не связанного с производством, принимается соответствующей государственной инспекцией труда с учетом полученных в ходе расследования сведений после принятия в установленном порядке решения о признании пропавшего лица умершим (п. 29 Положения).

8. Результаты расследования каждого несчастного случая рассматриваются работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для выработки мер и принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение несчастных случаев на производстве. Результаты расследования групповых несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, происшедших в организациях железнодорожного транспорта, рассматриваются также руководителями соответствующих отраслевых органов управления с участием представителей соответствующих территориальных объединений отраслевого профсоюза (ч. 2 п. 39 Положения).

Статья 230[1]. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, – по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае – также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях – в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

КОММЕНТАРИЙ

1. По завершении расследования каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, независимо от его тяжести, характера и процедуры расследования, включая несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев либо занятыми на сезонных работах, а также лицами, заключившими договор о выполнении работы на дому (надомниками), регистрируется работодателем, осуществляющим его учет в соответствии с решением лиц, проводивших расследование (члены комиссии либо госинспектор труда), в Журнале регистрации несчастных случаев на производстве (форма 9) (приложение 1 к постановлению Минтруда России от 24.10.2002 № 73).

Групповые несчастные случаи на производстве, тяжелые несчастные случаи на производстве и несчастные случаи на производстве со смертельным исходом регистрируются соответствующими государственными инспекциями труда, а несчастные случаи на производстве, происшедшие с застрахованными, – также исполнительными органами страховщика (по месту регистрации страхователя) в установленном ими порядке.

Все зарегистрированные в организации (у работодателя – физического лица) несчастные случаи на производстве включаются в утвержденную постановлением Росстата от 05.07.2005 № 40 Годовую форму федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве, направляемую работодателем в органы статистики в установленном порядке и сроки.

2. Оформленные по результатам расследования групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом акты о расследовании несчастных случаев (по форме 4 приложения 1 к постановлению Минтруда России от 24.10.2002 № 73) с прилагаемыми к ним материалами расследования и копиями составленных в установленных случаях актов о несчастном случае на производстве формы Н-1 либо Н-1ПС (по несчастным случаям, квалифицированным по результатам расследования как несчастные случаи на производстве) в трехдневный срок после их представления работодателю направляются председателем

комиссии (государственным инспектором труда, проводившим в предусмотренных Кодексом случаях расследование) в прокуратуру, куда ранее направлялось извещение о данном несчастном случае.

Вторые экземпляры актов о расследовании указанных несчастных случаев на производстве вместе с оригиналами (вторыми экземплярами) актов о несчастных случаях на производстве и другими материалами расследования хранятся в течение 45 лет работодателями, у которых произошли данные несчастные случаи. В случае ликвидации организации в соответствии с действующим законодательством или прекращения работодателем – физическим лицом предпринимательской деятельности до истечения установленного срока хранения актов о происшедших несчастных случаях на производстве оригиналы указанных актов подлежат передаче на хранение в установленном порядке правоприемнику, а при его отсутствии – соответствующему государственному органу, осуществляющему данные функции, с последующим информированием об этом государственной инспекции труда.

Копии указанных документов направляются также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях (объектах)). При страховом случае в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя) председателем комиссии (в установленных случаях – государственным инспектором труда) также направляются копии актов о расследовании несчастного случая с прилагаемыми к ним копиями других материалов расследования и оригиналами актов о несчастных случаях на производстве по установленной форме.

Кроме того, копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в т. ч. групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, отнесенные к категории тяжелых, либо несчастных случаев на производстве (в т. ч. групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями оформленных актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

(в настоящее время Федеральная служба по труду и занятости), для проведения в установленном порядке анализа состояния и причин производственного травматизма в РФ и разработки предложений по его профилактике, а также в соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов.

Копии актов о расследовании каждого несчастного случая с тяжелыми последствиями (в результате которого один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, отнесенные к категории тяжелых, либо закончившихся смертью), квалифицированного по результатам расследования как не связанный с производством, с копиями материалов расследования по завершении расследования направляются председателем комиссии в соответствующую государственную инспекцию труда.

Таким образом, перечень органов, в которые в соответствии с требованиями комментируемой статьи в обязательном порядке должны направляться материалы расследования несчастных случаев на производстве, конкретен и ограничен. Представляется, что при необходимости копии материалов расследования указанных несчастных случаев могут быть направлены работодателем по согласованию с председателем комиссии, проводившей расследование, также и в другие органы по их письменному запросу.

3. По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего (по несчастным случаям со смертельным исходом – в течение месяца по завершении расследования) работодатель (его представитель) направляет в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях – в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах по форме 8 (приложение 1 к постановлению Минтруда России от 24.10.2002 № 73). В соответствии с установленным порядком о страховых случаях указанное сообщение направляется также в исполнительные органы страховщика (по месту регистрации страхователя).

При оформлении Сообщения о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах запись о заключительном диагнозе пострадавшего производится на основании официальных сведений лечебного учреждения, полученных по запросу работодателя (его представителя) от лечебного учреждения, где находился на излечении пострадавший (в соответствии с установленным порядком учетная

форма 316/у “Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве” выдается на руки пострадавшему медицинским учреждением по окончании лечения). При этом следует руководствоваться положениями п. 5 ст. 61 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 № 5487-1, в соответствии с которыми предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя допускается “при наличии оснований, позволяющих полагать, что вред здоровью гражданина причинен в результате противоправных действий”, учитывая при этом, что несчастный случай на производстве, как правило, является результатом нарушения работодателем требований законодательных и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда, т. е. противоправных действий (бездействия) виновных лиц.

Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья предусматривает как досудебный, так и судебный порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, в т. ч. в случаях

непризнания работодателем (его представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта. В комментируемой статье установлен исчерпывающий перечень органов, которым предоставлено право досудебного рассмотрения и урегулирования указанных разногласий.

В частности, в соответствии с положениями статьи в досудебном порядке указанные разногласия подлежат рассмотрению и разрешению в Федеральной службе по труду и занятости и ее территориальных органах – государственных инспекциях труда в субъектах РФ. В этой связи в досудебном порядке решения государственного инспектора труда, принятые им в связи с расследованием, квалификацией, оформлением и учетом несчастных случаев на производстве, могут быть обжалованы руководителю соответствующей государственной инспекции труда в субъекте РФ, в Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости либо непосредственно руководителю Роструда – главному государственному инспектору труда РФ.

2. Учитывая характер указанных разногласий, по общему правилу они подлежат рассмотрению в судах общей юрисдикции. Порядок гражданского судопроизводства в судах общей юрисдикции определяется Конституцией РФ, Федеральным конституционным законом от 31.12.1996 № 1-ФКЗ “О судебной системе Российской Федерации”, ГПК РФ, а также другими федеральными законами, в т. ч. Законом РФ от 27.04.1993 № 4866-1 “Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан”.

3. Комментируемая статья устанавливает порядок рассмотрения разногласий, прежде всего, по несчастным случаям, расследование которых было завершено, а также при непризнании работодателем несчастного случая либо отказе в проведении его расследования. Порядок разрешения разногласий, возникших в ходе расследования несчастного случая между членами комиссии по его расследованию (о причинах несчастного случая, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и др.), установлен в п. 24 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 (см. комментарий к ст. 229^2 ТК РФ).

4. В соответствии с положениями комментируемой статьи во всех случаях, включая судебное рассмотрение жалобы, подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его

представителем) решений госинспектора труда, в т. ч. выданного им по оспариваемому вопросу предписания, что, в свою очередь, может являться основанием для возбуждения госинспектором труда в установленном порядке дела об административном правонарушении в отношении виновных лиц.

РАЗДЕЛ XI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Глава 37. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Юридическая ответственность – неотъемлемый элемент правовой системы, часть механизма реализации прав и обязанностей субъектов правовых отношений, одна из важнейших гарантий реализации этих прав и обязанностей. Равноправие сторон трудовых отношений должно отражаться и в их взаимной ответственности.

Ответственность работника за нарушение трудовых обязанностей – составная часть системы оценки труда. Трудовое законодательство предусматривает различные виды ответственности работника – дисциплинарную, материальную. В ряде случаев к работникам

могут применяться меры административной ответственности, однако эти отношения не регулируются нормами трудового права.

Депремирование работника за некачественную работу является элементом системы оплаты труда, а не видом юридической ответственности.

К ответственности может быть привлечена и другая сторона трудового договора – работодатель. Кодекс посвящает вопросам ответственности работодателя специальную главу (см. гл. 38 ТК РФ) и регулирует широкий круг случаев привлечения работодателя к ответственности при нарушении трудовых прав работников и возложения на него обязанности возместить вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Комментируемая статья детализирует одну из задач трудового законодательства – создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (в т. ч. в отношениях по материальной ответственности).

Институт материальной ответственности, являющейся одним из видов юридической ответственности, имеет свою специфику практически по всем элементам (объект, субъект, объективная сторона, субъективная сторона), а также по механизму реализации. Эта специфика возникает из наличия трудового правоотношения между сторонами трудового договора (работником и работодателем).

2. Естественно, что каждая из сторон трудового договора должна добросовестно выполнять свои обязанности, вытекающие из трудовых отношений. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора.

В то же время трудовое право отражает реальное экономическое неравноправие сторон правоотношения. Работник – фигура экономически более слабая, чем работодатель. Заработная плата, как правило, является основным источником существования как самого работника, так и членов его семьи. Поэтому Кодекс ограничивает возможность обращения имущественных требований работодателя на заработную плату работника, допуская лишь частичное “изъятие” из нее в целях возмещения причиненного работником ущерба. Работодатель же, как экономически более сильная фигура, как субъект хозяйственной деятельности, несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме.

Именно поэтому комментируемая статья закрепляет правило, в соответствии с которым договорная ответственность работодателя

перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами. Работодатель может взять на себя обязательства по возмещению ущерба в более высоком размере (закрепив это, например, в коллективном договоре, ином локальном нормативном акте, трудовом договоре, заключенном с работником). В отношении работника подобные шаги (даже если они будут сделаны) являются незаконными.

3. Каждая из сторон трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб. Условия и порядок возмещения ущерба определяются Кодексом и иными федеральными законами. Эти вопросы не входят в компетенцию субъектов РФ или органов исполнительной власти РФ и ее субъектов.

4. Каждая из сторон может возместить ущерб, причиненный другой стороне, добровольно (при этом может быть определен и порядок возмещения ущерба). Если же сторона отказывается добровольно возместить ущерб, то вступает в действие механизм, предусмотренный трудовым законодательством.

5. Право на возмещение ущерба – неотъемлемое право каждой из сторон трудовых отношений, поэтому их прекращение после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности. Этим институт материальной ответственности существенно отличается, например, от дисциплинарной ответственности, когда прекращение трудового договора автоматически означает и прекращение всех прав и обязанностей, связанных с совершением работником дисциплинарного проступка.

Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

КОММЕНТАРИЙ

1. Материальная ответственность сторон трудового договора как юридическая категория заключается в возмещении имущественного ущерба, причиненного каждой из сторон другой стороне.

2. Для наступления материальной ответственности необходимо наличие одновременно нескольких условий:

а) наличие прямого действительного ущерба, причиненного одной из сторон другой стороне трудового договора;

б) наличие противоправного поведения одной из сторон договора, причем это поведение может выражаться в форме как действий, так и бездействия. Противоправность поведения означает, что сторона трудового договора нарушила свои обязанности, которые определяются либо законами (в т. ч. Кодексом), либо иными нормативными правовыми актами, включая локальные (например, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции), либо техническими нормами (правила эксплуатации машин и механизмов). Обязанности сторон трудового договора (в более широком смысле – сторон трудовых отношений) в самом общем виде определены Кодексом (см. ст. 21, 22 ТК РФ и комментарии к ним);

в) противоправное поведение должно быть виновным (вина в праве, как правило, может проявляться в форме либо умысла, либо неосторожности). Форма вины имеет значение прежде всего для определения размера материальной ответственности. Так, работник, в зависимости от формы своей вины в причинении ущерба работодателю, может быть привлечен к ограниченной (в пределах своего среднего месячного заработка) или к полной ответственности;

г) необходимо наличие причинной связи между противоправным поведением и наступившим ущербом.

3. Законодатель предусматривает исключения из общих правил наступления материальной ответственности (см., например, ст. 236 ТК РФ).

Глава 38. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

абзац пятый утратил силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. В рамках трудового законодательства Кодекс существенно расширил перечень случаев противоправного поведения работодателя, в результате которых он может быть привлечен к материальной ответственности. Глава 38 ТК РФ предусматривает четыре направления привлечения работодателя к такой ответственности:

– возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться (в свою очередь, предусматривает три варианта);
– материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (см. ст. 235 ТК РФ и комментарий к ней);
– материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (см. ст. 236 ТК РФ и комментарий к ней);
– возмещение морального вреда, причиненного работнику (см. ст. 237 ТК РФ и комментарий к ней).

2. Комментируемая статья предусматривает условия, при которых работнику возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Главным критерием, позволяющим определить наличие возможности привлечения работодателя к материальной ответственности во всех случаях, предусмотренных данной статьей, является незаконность действий работодателя по отношению ко второй стороне трудового договора, в результате чего работник был лишен возможности трудиться.

Это означает, что, производя те или иные действия по отношению к работнику, работодатель нарушил трудовое законодательство. В качестве санкции за такое нарушение он обязан возместить работнику не полученный им заработок.

К неправомерным действиям работодателя комментируемая статья относит незаконное отстранение работника от работы

(см. ст. 76 ТК РФ и комментарий к ней); незаконное увольнение (см. статьи гл. 13 ТК РФ и комментарии к ним); незаконный перевод на другую работу (см. ст. 72–74 ТК РФ и комментарии к ним); отказ от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (см. ст. 373, 396 ТК РФ и комментарии к ним); задержку выдачи трудовой книжки (см. ст. 84^1 ТК РФ и комментарий к ней); внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (см. ст. 66, 84^1 ТК РФ и комментарии к ним).

3. Работодатель может возместить причиненный ущерб добровольно. В противном случае решение о возмещении ущерба принимает орган, рассматривающий трудовой спор.

4. Материальный ущерб возмещается работнику в размере средней заработной платы за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (см. ст. 394 ТК РФ и комментарий к ней). Исчисление средней заработной платы во всех случаях производится в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ.

5. Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации.

6. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на сумму заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченного истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (ч. 4 п. 62 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

7. Статья 234 ТК РФ применяется также в случаях незаконного отказа гражданину в приеме на работу, если работодатель обязан принять его на работу и заключить с ним трудовой договор. Например,

работник приглашен работодателем на работу в порядке перевода из другой организации, но впоследствии работодатель отказывается заключить трудовой договор, в связи с чем у работника возникает вынужденный прогул.

Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор. Такой договор должен быть заключен:

– с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода из другой организации, – с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не предусмотрено иное);
– с другими лицами – со дня обращения к администрации по поводу поступления на работу.

8. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья регулирует отношения, которые ранее не имели правового регулирования. Для возмещения ущерба имуществу работника не имеет значения ситуация, в которой ущерб был причинен, и кто конкретно причинил ущерб (например, в случае причинения ущерба имуществу при проведении работ по гражданско-правовым договорам, осуществляемым по поручению работодателя, или клиентом организации).

Главным условием возмещения ущерба является лишь факт его причинения работнику при исполнении им трудовых обязанностей или в связи с трудовыми отношениями (например, пропажа верхней одежды, сданной работником в гардероб).

2. Размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба (а не на день его причинения).

3. Если работник не возражает, то ущерб возмещается в натуре, т. е. работнику может быть предоставлено аналогичное или равноценное имущество, исправленное или отремонтированное поврежденное имущество.

4. Для возмещения ущерба работник должен направить работодателю заявление в письменной форме.

5. Кодекс прямо не устанавливает срок направления заявления. Видимо, в данном случае можно руководствоваться сроками, установленными для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (см. ст. 386 ТК РФ и комментарий к ней) и в суде (см. ст. 392 ТК РФ и комментарий к ней), т. е. три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника должно быть рассмотрено работодателем в десятидневный срок с момента поступления.

6. Если работник не согласен с предложением работодателя о форме и сумме возмещения ущерба, а также в случае нарушения работодателем установленного срока работник вправе обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ).

7. Дела такого рода могут рассматриваться как мировыми судьями, так и районным судом.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после уста-

новленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья определяет несколько вариантов привлечения работодателя к материальной ответственности за задержку выплат, причитающихся работнику. К ним относятся следующие нарушения установленного срока:

– выплаты заработной платы;
– оплаты отпуска;
– выплат (расчета) при увольнении;
– иных выплат, полагающихся работнику.

О сроках, в течение которых эти выплаты должны быть произведены, см. ст. 136, 140 ТК РФ и комментарии к ним.

Следует отметить изменение позиции законодателя по вопросу наличия или отсутствия вины работодателя при задержке выплат, причитающихся работнику. В свое время ВС РФ высказал свою позицию по данному вопросу. Она заключалась в том, что при рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что суд вправе удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине (ч. 1 п. 55 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

В настоящее время в комментируемую статью внесено принципиальное изменение. Суть его заключается в том, что обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Это, безусловно, повышает гарантии для работника. В конце концов, именно работодатель является участником хозяйственной деятельности, несущим весь риск и всю ответственность за ее результаты. Если же данная ситуация возникнет в бюджетных организациях, то ответственность должны разделить государство или муниципальные образования, из бюджета которых финансируется деятельность данного работодателя.

2. В случае нарушения работодателем своей обязанности по производству необходимых выплат в установленные сроки он обязан выплатить денежную компенсацию за все дни задержки. При этом задержанные суммы подлежат индексации в том же порядке, что и основная заработная плата (см. ст. 134 ТК РФ и комментарий к ней).

3. Действующими в организации правовыми актами (в первую очередь, коллективным договором), а также трудовым договором могут устанавливаться иные, более высокие нормативы уплаты процентов (денежной компенсации), чем те, что определены в комментируемой статье.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

КОММЕНТАРИЙ

1. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина (п. 2 постановления Пленума ВС РФ от 20.12.1994 № 10 “Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда”).

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, а также в связи с временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью от причиненного

увечья, иного повреждения здоровья либо вызванной заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

2. Кодекс расширил возможности использования института возмещения морального вреда применительно к трудовым отношениям (см. ст. 3, 21, 22, 237, 394 ТК РФ и комментарии к ним). Теперь возмещение морального вреда рассматривается как самостоятельный способ защиты трудовых прав работника. Это положение распространяется на все трудовые права, закрепленные как в законодательстве, так и на уровне локальных нормативных актов, а также трудового договора.

Смысл комментируемой статьи заключается в том, что работнику может выплачиваться денежная компенсация во всех случаях причинения ему морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя, т. е. возмещение морального вреда следует считать универсальным способом защиты, применимым ко всем случаям нарушения трудовых прав работника.

Это справедливо, т. к. нравственные и физические страдания работник может испытывать не только при незаконном увольнении, но и в других случаях неправомерных действий: при наложении дисциплинарного взыскания, отстранении от работы, привлечении к сверхурочным работам, направлении в командировку, невыплате гарантийных и компенсационных выплат, невыплате премии, предусмотренной системой оплаты труда, непредоставлении отпуска и задержке его оплаты и т. п. (ч. 2 п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

3. Особое место в этом ряду занимают случаи задержки заработной платы. Естественно, что человек, лишенный возможности получать заработанные им денежные средства и удовлетворять насущные потребности своей семьи и себя лично, испытывает, как минимум, нравственные страдания. В ряде случаев страдания могут быть и физическими (невозможность, например, купить лекарства).

4. Причинение морального вреда может быть следствием именно неправомерных действий или бездействия работодателя (хотя работник может испытывать страдания и от правомерных действий, но эти случаи не являются основанием для возмещения морального вреда). Определить факт неправомерности действий могут как сами стороны, так и органы, рассматривающие трудовые споры.

5. При решении вопроса о возмещении морального вреда в связи с нарушением трудовых прав работника следует иметь в виду, что возмещение этого вреда возможно не только при нарушении неимущественных прав, но в ряде случаев при нарушении прав имущественных (например, при невыплате заработной платы, задержке оплаты отпуска, незаконном лишении премии и т. п.). Главное при этом – неправомерность действий (бездействия) работодателя.

6. Одним из обязательных условий наступления ответственности за моральный вред является вина причинившего его. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные законом. Например, при причинении нравственных или физических страданий, вызванных повреждением здоровья работника, связанным с исполнением трудовых обязанностей, от действия источника повышенной опасности, работодатель обязан компенсировать потерпевшему моральный вред независимо от своей вины.

7. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме. Размер денежной компенсации определяется соглашением сторон трудового договора.

При возникновении спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом.

8. Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий (ч. 2 п. 8 постановления Пленума ВС РФ от 20.12.1994 № 10).

Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

9. Факт причинения работнику морального вреда и размер его денежной компенсации определяются судом независимо от возмещения работнику материального ущерба, причиненного, например, действиями работодателя, прямо предусмотренными ст. 234–236 ТК РФ, а также в других случаях.

Суд вправе рассмотреть отдельно иск о компенсации причиненных истцу нравственных или физических страданий, поскольку в силу действующего законодательства ответственность за причиненный моральный вред не находится в прямой зависимости от имущественного ущерба и может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно (ч. 1 п. 9 постановления Пленума ВС РФ от 20.12.1994 № 10).

10. При рассмотрении дел о компенсации причиненных нравственных или физических страданий необходимо учитывать, что мо-

ральный вред признается вредом неимущественным, хотя и компенсируется в денежной или иной материальной форме.

Учитывая это, государственная пошлина по таким делам должна взиматься на основании положений гл. 25^3 НК РФ, регулирующей вопросы взимания государственной пошлины. При подаче искового заявления имущественного характера, не подлежащего оценке, а также искового заявления неимущественного характера государственная пошлина для физических лиц уплачивается в размере 100 руб. (ст. 333^{19} НК РФ).

11. На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных прав (п. 2 ст. 43 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик, утв. Верховным Советом СССР 31.05.1991 № 2211-1 – по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г.; ст. 208 ГК РФ – по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г.).

12. В настоящее время подавляющее большинство заявлений, поступающих в судебные органы по разногласиям, возникающим в сфере регулирования законодательства о труде, сопровождается требованиями о возмещении морального вреда.

Если индивидуальный трудовой спор рассматривается непосредственно в суде, то и вопрос о факте причинения работнику морального вреда и размере его возмещения работодателем разрешается судом.

При рассмотрении подобных требований суды должны установить, во-первых, факт причинения работнику физических или нравственных страданий неправомерными действиями работодателя, во-вторых, вину работодателя (за исключением случаев причинения физических или нравственных страданий в связи с причинением вреда жизни или здоровью работника, когда моральный вред возмещается независимо от вины), в-третьих, разумность и справедливость заявленных требований (ч. 4 п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.20 № 2).

13. Бремя доказывания наличия морального вреда ложится на работника. Доказательствами нравственных или физических страданий являются разнообразные факты: возникновение или развитие определенного заболевания в связи с нарушением трудовых прав (например увольнением, неправомерным наложением дисциплинарного взыскания); страдания, связанные с потерей работы и бесплодными поисками новой, и т. п.

Работодатель или орган, рассматривающий трудовой спор, оценивают представленные доказательства в их совокупности.

Глава 39. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Часть третья утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. Право собственности в РФ признается и охраняется государством. Соответственно признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ст. 8 Конституции РФ). Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии причинения ущерба по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Комментируемая статья содержит общие положения о материальной ответственности работника перед работодателем. Юридической базой для регулирования материальной ответственности работников является Конституция РФ (ст. 8), а также Кодекс (ст. 21, закрепляющая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя, в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

При этом не имеют значения организационно-правовая форма осуществления деятельности работодателем или тот факт, что он является физическим лицом.

2. Если ущерб причинен во время существования трудовых отношений, то ответственность наступает и после их прекращения.

3. Условия наступления материальной ответственности работника отражены в ст. 233 ТК РФ. Материальная ответственность может быть применена к работнику при наличии одновременно четырех условий:

– прямого действительного ущерба;
– противоправности поведения работника;
– вины работника в причинении ущерба;
– причинной связи между противоправным поведением работника (действиями или бездействием) и причиненным ущербом.

4. Комментируемая статья дает определение прямого действительного ущерба.

К ущербу могут быть отнесены недостача и порча ценностей, расходы на ремонт испорченного имущества, штрафные санкции за неисполнение хозяйственных обязательств, суммы оплаты вынужденного прогула работника или работников, выплаченные работодателем по вине другого работника.

При этом имеется в виду имущество не только собственно работодателя, но и третьих лиц, находящееся у работодателя, если он несет перед ними ответственность за его сохранность. В качестве примера можно привести ситуацию, когда клиент сдает свое имущество в ремонтную мастерскую или ателье, а работники причиняют этому имуществу ущерб.

5. Решая вопрос о привлечении работника к материальной ответственности за причиненный ущерб, следует иметь в виду, что неполученные доходы (упущенная выгода, т. е. прибыль работодателя, которую он мог бы получить, но не получил в результате неправильных действий своих работников) взысканию с работника не подлежат. Риск, связанный с возможным неполучением доходов, является условием ведения хозяйственной деятельности и полностью лежит на субъекте такой деятельности, т. е. на работодателе.

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой

обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья называет пять вариантов обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника. Эти правовые категории широко используются в других отраслях права и в силу их общепринятого понимания могут применяться при рассмотрении споров о материальной ответственности работника в трудовом праве.

К ним относятся:

– непреодолимая сила;
– нормальный хозяйственный риск;
– крайняя необходимость;
– необходимая оборона;
– неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2. Понятие “непреодолимая сила” дается в ст. 401 ГК РФ, который понимает под ней чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства. К ним могут относиться стихийные бедствия (наводнение, землетрясение и т. п.), а также, например, военные действия. Наличие непреодолимой силы исключает материальную ответственность работника.

3. Легального определения нормального хозяйственного риска не существует. В юридической литературе и на практике к такого рода риску относят:

– действия, соответствующие современным знаниям и опыту;
– ситуации, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе;
– ситуации, когда приняты меры для предотвращения ущерба;
– действия, когда объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека.

4. В уголовном праве под крайней необходимостью понимаются действия, которые хотя и причинили вред охраняемым законом интересам, но были совершены для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами (ст. 39 УК РФ).

Понятие “крайняя необходимость” употребляется и в административном праве (ст. 24.5 КоАП РФ), где оно также рассматривается в качестве обстоятельства, исключающего ответственность.

По гражданскому законодательству (ст. 1067 ГК РФ) вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, подлежит возмещению лицом, его причинившим. Вместе с тем, учитывая обстоятельства, при которых был причинен такой вред, суд может возложить обязанность его возмещения на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо освободить от возмещения вреда полностью или частично как это третье лицо, так и причинившего вред (ч. 2 ст. 1067 ГК РФ).

В соответствии с комментируемой статьей Кодекса состояние крайней необходимости, в котором находился работник на момент причинения ущерба, исключает его материальную ответственность.

Таким образом, если работник, действуя в состоянии крайней необходимости, причиняет имущественный вред своему работодателю, он, безусловно, освобождается как от уголовной, административной, имущественной (по нормам гражданского права), так и от материальной ответственности. В том случае, если работник, действуя в интересе работодателя, будучи в состоянии крайней необходимости, причиняет вред третьему лицу, он также освобождается от ответственности, при том что работодатель несет ответственность перед этим третьим лицом в силу положений ст. 1067 ГК РФ.

5. Необходимая оборона – институт, характерный в первую очередь для уголовного права. Уголовный кодекс РФ закрепляет положение о том, что не является преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т. е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия.

Защита от посягательства, не сопряженного с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия, является правомерной, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны, т. е. умышленных действий, явно не соответствоваших характеру и опасности посягательства.

Право на необходимую оборону имеют в равной мере все лица независимо от их профессиональной или иной специальной подготовки и служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти (ст. 37 УК РФ).

Понятие “необходимая оборона” используется также в гражданском праве (ст. 1066 ГК РФ), где оно рассматривается в качестве обстоятельства, исключающего ответственность за причинение вреда (если при этом не были превышены ее пределы).

В соответствии со ст. 239 ТК РФ состояние необходимой обороны, в котором находился работник на момент причинения ущерба, исключает его материальную ответственность.

6. Исключается материальная ответственность работника также в случае невыполнения работодателем своей обязанности обеспечить надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

КОММЕНТАРИЙ

Право работодателя привлекать работника к материальной ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, включено в число его основных прав как стороны трудовых отношений (см. ст. 22 ТК РФ и комментарий к ней).

Работодатель может воспользоваться данным правом или отказаться от его реализации. Это зависит от размера нанесенного работником ущерба, от конкретной ситуации, от системы управления персоналом и корпоративной культуры, сложившихся в организации.

В то же время собственник имущества организации в определенных случаях может ограничить указанное право работодателя. При этом собственник связан положениями, предусмотренными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовое законодательство предусматривает два основных подвида материальной ответственности работника за причиненный ущерб: ограниченную (возмещаемую в заранее установленных пределах) и полную (когда ущерб возмещается без каких-либо пределов и ограничений).

2. Как правило, за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, работник, по вине которого это произошло, несет ограниченную материальную ответственность – в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (о порядке исчисления средней заработной платы см. ст. 139 ТК РФ и комментарий к ней).

3. Комментируемая статья не содержит перечня случаев причинения ущерба, за который предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника. Вместе с тем, как показывает практика, наиболее типичными случаями, при которых наступает такой вид ответственности, являются:

а) порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику;

б) недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

К имуществу работодателя относятся, например, оборудование (станки, механизмы и т. д.), а также автомашины, мотоциклы и другие средства транспорта.

Под “недобором” денежных сумм следует понимать неполное получение работодателем причитающихся ему (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) поступлений из-за небрежного отношения работника к своим обязанностям.

Материальная ответственность за утрату документов наступает при условии, что утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие наносит предприятию прямой действительный ущерб.

Действительный ущерб в связи с обесценением документов возникает, например, в результате пропуска срока исковой давности и невозможности для работодателя в связи с этим взыскания по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежных сумм с организации-должника.

Обесцененным документом следует считать и ненадлежаще составленный акт на приемку продукции, из-за дефектности которого работодателю, например, отказано во взыскании с поставщика суммы выявленной недостачи.

4. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (см. ст. 242, 243 ТК РФ и комментарии к ним).

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

КОММЕНТАРИЙ

1. Полная материальная ответственность – обязанность возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере – может возлагаться на работников в случаях, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами (см. ст. 243 ТК РФ и комментарий к ней).

2. По общему правилу работники, не достигшие 18 лет, не привлекаются к полной материальной ответственности. Комментируемая статья устанавливает три исключения из этого правила, допуская возможность полной ответственности несовершеннолетних в случаях, если ущерб причинен:

– умышленно (п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ);
– в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4 ч. 1 ст. 243 ТК РФ);

– в результате совершения преступления или административного проступка (п. 5 и 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Во всех остальных случаях эти работники могут привлекаться лишь к ограниченной материальной ответственности.

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

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

3) умышленного причинения ущерба;

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

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс содержит исчерпывающий перечень случаев, когда работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.

Материальная ответственность в полном размере наступает, если она возложена на работника непосредственно Кодексом или иными федеральными законами. Например, по Федеральному закону от 07.07.2003 № 126-ФЗ “О связи” операторы связи несут имущественную ответственность за утрату, повреждение ценного почтового

отправления, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности; за искажение текста телеграммы, изменившее ее смысл, недоставку телеграммы или вручение телеграммы адресату по истечении 24 часов с момента ее подачи – в размере внесенной платы за телеграмму, за исключением телеграмм, адресованных в поселения, в которых отсутствует сеть электросвязи. В свою очередь работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами (ст. 68 Закона).

В таких и иных случаях, предусмотренных федеральными законами, полная материальная ответственность возникает независимо от наличия или отсутствия специального договора между работодателем и работником, однако она может применяться к тем категориям работников, которые прямо названы в соответствующем законе.

2. В пункте 1 ч. 1 ст. 243 ТК РФ речь идет о случаях полной материальной ответственности, предусмотренных специальными актами законодательства (в т. ч. и актами бывшего СССР, если они не противоречат ныне действующему законодательству). Но это должно быть четко прописано в самом акте. К таким актам не относятся подзаконные акты – приказы, инструкции министерств и ведомств.

3. Полная материальная ответственность наступает на основании специальных письменных договоров, заключаемых между работниками и работодателями. Такие договоры могут заключаться как с отдельными работниками, так и с коллективом бригады (см. ст. 244, 245 ТК РФ и комментарии к ним).

4. Полная материальная ответственность установлена за необеспечение сохранности (недостачу, порчу) ценностей, вверенных работнику по разовому документу.

Разовые документы выдаются работнику, в повседневные трудовые обязанности которого не входит обеспечение сохранности имущества. Такая обязанность возлагается на него в связи с возникшей у работодателя ситуацией (необходимость получить материальные ценности у контрагента, приобрести их в магазине, транспортировать в другое место и т. п.). Поэтому выдать ему подобный документ (и тем

самым возложить на него обязанность по сохранности материальных ценностей) можно только с согласия работника.

5. Полная материальная ответственность возникает в случаях умышленного причинения ущерба.

Бремя доказывания умысла у работника лежит на работодателе.

6. Полная материальная ответственность наступает в случае причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Одновременно у работодателя возникает право расторгнуть трудовой договор с работником по этой же причине (см. ст. 81 ТК РФ и комментарий к ней).

7. Полная материальная ответственность наступает в случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

Речь идет лишь о преступных действиях работника, установленных приговором суда. Прекращение дела на более ранней стадии (например, на стадии предварительного следствия) не дает возможности привлечь работника к полной материальной ответственности по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ (но не исключает привлечения к этому виду ответственности по иным основаниям).

В то же время освобождение от уголовного наказания по амнистии не освобождает от полной материальной ответственности, поскольку приговором установлен преступный характер действий.

8. Основание привлечения к полной материальной ответственности, предусмотренное п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, является новеллой в трудовом законодательстве.

Вопросы определения наличия административного правонарушения и их квалификации относятся к предмету административного права, в котором применяется термин “административное правонарушение” (а не “проступок”).

Так, административным правонарушением признается противоправное виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ).

Если факт правонарушения, предусмотренного КоАП РФ, установлен государственными органами, наделенными в соответствии с административным законодательством соответствующими полномочиями, и в результате этого правонарушения работодателю причинен ущерб, то работник, совершивший правонарушение, может быть привлечен к полной материальной ответственности.

Полномочия государственных органов и составы административных правонарушений (они могут быть связаны с любым направлением деятельности работодателя) предусмотрены в КоАП РФ.

9. Определение государственной тайны, перечень сведений, ее составляющих, вопросы, связанные с ее соблюдением, регулируются специальными нормативными актами (см.: Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 “О государственной тайне”; Указ Президента РФ от 30.11.1995 № 1203 “Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне”).

Взаимные обязанности работодателя и работника, допущенного к государственной тайне, отражаются в трудовом договоре.

10. Правовое регулирование вопросов, связанных с соблюдением служебной и коммерческой тайны, находит свое закрепление в первую очередь в гражданском законодательстве.

Так, в соответствии со ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну, если имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

Информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, защищается способами, предусмотренными ГК РФ и другими законами. Лица, незаконными методами получившие информацию, которая составляет служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору (ч. 2 ст. 139 ГК РФ).

Однако включение этого положения в ГК РФ само по себе не дает оснований для привлечения работников к материальной ответственности и к их увольнению, поскольку гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота в связи с наличием у них ряда специфических прав (см. ст. 2 ГК РФ). Соответственно, гражданское законодательство имеет объектом регулирования определенные общественные отношения, так же как трудовое законодательство – иные общественные отношения (трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, в т. ч. отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда – см. ст. 1 ТК РФ и комментарий к ней).

Законодательство о труде предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения работником охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей (см. ст. 81 ТК РФ и комментарий к ней).

Кроме того, п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ предусматривает возможность наступления полной материальной ответственности за разглашение работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В настоящее время правовые последствия, наступающие вследствие разглашения сведений, составляющих коммерческую тайну, предусматриваются Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ "О коммерческой тайне". Закон, в частности, устанавливает, что работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ (ч. 2 ст. 14). Наряду с этим в Законе предусматривается обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей (п. 4 ч. 3 ст. 11). Кроме того, работодатель вправе потребовать возмещения причиненных убытков лицом, прекратившим с ним трудовые отношения, в случае если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой это лицо получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей, при условии, что разглашение такой информации последовало в течение срока, установленного соглашением между сторонами, заключенным в период действия трудового договора, а при отсутствии такого соглашения – в течение трех лет после прекращения трудового правоотношения (ч. 4 ст. 11 Закона).

Причиненные ущерб либо убытки не возмещаются работником или прекратившим трудовые отношения лицом, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны (ч. 5 ст. 11 Закона).

Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне. При этом убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством (ч. 7 ст. 11 Закона; см. также ст. 277 ТК РФ и комментарий к ней).

11. Полная материальная ответственность наступает также в случаях, когда ущерб причинен работником не при исполнении им своих трудовых обязанностей, например: причинение ущерба работодателю при совершении "левой" ездки водителем.

Ущерб не при исполнении трудовых обязанностей может быть причинен работником как в рабочее, так и в свободное время. Главное – чтобы он при этом не выполнял обязанности, закрепленные в его трудовом договоре, не выполнял распоряжение работодателя, но ущерб причинен в рамках трудоправовой связи с работодателем. Так, полная материальная ответственность наступает в случае поломки закрепленного за работником станка во время производства на нем каких-то работ не в интересах работодателя.

12. Кодекс предусматривает особый трудоправовой режим для таких ключевых фигур в организации, как руководитель, его заместители и главный бухгалтер.

В отношении руководителя организации это условие предусмотрено в ст. 277 Кодекса (см. также комментарий к ней).

Для заместителей руководителя организации и главного бухгалтера предусмотрена возможность установления полной материальной ответственности за причиненный ущерб на стадии заключения трудового договора в качестве его условия (ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

13. Перечень случаев полной материальной ответственности, приведенный в комментируемой статье, является исчерпывающим и не подлежит расширению в актах любого уровня (кроме федеральных законов – см. п. 1 ч. 1 данной статьи).

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье конкретизируются положения, закрепленные в п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, посвященном случаям полной материальной ответственности на основании специальных письменных договоров.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работниками (достигшими 18-летнего возраста), непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Это означает, что в их трудовую функцию могут входить обязанности по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства переданных им ценностей.

2. Полная материальная ответственность на основе специальных письменных договоров может устанавливаться не для всех работников. Перечень работ и категорий работников, а также типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

В силу постановления Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 разработка и утверждение перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, типовой формы договора о полной индивидуальной материальной ответственности, а также перечня работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, и типовой формы договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности была возложена на Минтруд России. Помимо этого Минтруду России было поручено давать необходимые разъяснения по вопросам, связанным с применением указанных перечней, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

Минтруд России своим постановлением от 31.12.2002 № 85 утвердил соответствующие перечни должностей и работ, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (приложение 1 к постановлению Минтруда России № 85), состоит из двух разделов.

В первый из них включены должности, в числе которых, например, указаны:

а) кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в т. ч. старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров);

б) директора, заведующие, администраторы (в т. ч. старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в т. ч. секций, приемных пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в т. ч. старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции;

в) начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в т. ч. старшие, главные) строительных и монтажных работ и др.

Во второй раздел Перечня включены работы:

а) по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в т. ч. не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги);

б) по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

в) по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче) и др.

Данный Перечень должностей и работ расширительному толкованию не подлежит.

При совмещении профессий договор может быть заключен, если одна из должностей предусмотрена Перечнем, например с водителем, совмещающим должность экспедитора.

3. О Перечне работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества (приложение 3 к постановлению Минтруда России № 85), см. комментарий к ст. 245 ТК РФ.

4. Указанное постановление, кроме того, включает типовые формы договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложения 2, 4).

Типовые формы договоров определяют взаимные права и обязанности сторон таких договоров. Они, в частности, предусматривают обязанность работников своевременно сообщать работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности ценностей; вести учет, составлять и представлять в установленном порядке соответствующие отчеты; участвовать в инвентаризации.

Работодатель обязан знакомить работника с законодательством о материальной ответственности, а также с нормативными актами, устанавливающими правила работы с материальными ценностями; проводить в установленном порядке инвентаризацию ценностей.

Невыполнение работодателем своих обязанностей является основанием для уменьшения суммы возмещения ущерба либо освобождения работника от ответственности.

На основании типовой формы договора в организациях разрабатываются и подписываются индивидуальные договоры. Подписание такого договора служит основанием для полной материальной ответственности (в том случае, когда трудовая функция работника подпадает под указанные в Перечне).

Договоры, разработанные на базе типовой формы договора, предполагают наступление полной материальной ответственности лишь в случаях недостачи и порчи ценностей. В остальных же случаях для работника наступает ограниченная материальная ответственность (если не возникает оснований для привлечения к полной материальной ответственности в соответствии со ст. 243 ТК РФ).

Нарушением законодательства является включение в текст трудового договора обязанности работника нести полную материальную ответственность во всех случаях причинения ущерба.

Не должны заключаться договоры, например, со сторожами, уборщицами и бухгалтерами складов, поскольку они непосредственно ценности не обслуживают.

Если подобные договоры и заключаются, то в случае возникновения и разрешения конфликта они не влекут ожидаемых работодателем правовых последствий и работника можно привлечь только к ограниченной материальной ответственности (если, разумеется, нет иных оснований для привлечения его к полной материальной ответственности).

5. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как дисциплинарный проступок, за совершение которого возможно привлечение работника к дисциплинарной ответственности, включая увольнение (см. комментарий к ст. 81 ТК РФ).

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 п. 36 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Коллективная (бригадная) материальная ответственность является разновидностью полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Она возникает на основе специальных договоров (см. ст. 244 ТК РФ и комментарий к ней).

2. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, определен постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 (приложение 3).

Указанный Перечень во многом схож с Перечнем, регулирующим вопросы полной индивидуальной материальной ответственности по договору. В него включены работы:

а) по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в т. ч. не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги);

б) связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и (или) Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей;

в) по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

г) по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т. п.);

д) по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

е) по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

ж) по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей;

з) по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

и) по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

к) по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных

материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

Данный Перечень должностей и работ расширительному толкованию не подлежит.

3. Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) прилагается к соответствующему договору.

Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира), который назначается приказом (распоряжением) работодателя, издаваемым с учетом мнения коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады).

При смене руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава договор о полной коллективной (бригадной) ответственности должен быть перезаключен. Договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

4. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в т. ч. руководителя, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность имущества.

5. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного имущества;

в) своевременно ставить в известность работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности имущества.

6. Работодатель обязан:

а) создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом (бригадой) сохранности имущества, устанавливать конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к ответственности;

в) знакомить коллектив (бригаду) с законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т. ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования коллектива (бригады) о проведении инвентаризации имущества;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с законодательством;

ж) рассматривать сообщения коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

7. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется руководителем коллектива (бригадиром). Плановые инвентаризации имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами. Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива (брига-

дира), при выбытии из коллектива (бригады) более 50% его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады). Отчеты о движении и остатках имущества подписываются руководителем коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам коллектива (бригады).

8. Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, а второй – у руководителя коллектива (бригадира). Договор подписывается работодателем (его компетентным представителем), руководителем коллектива (бригадиром) и всеми членами коллектива (бригады). В случае отказа работника от заключения (подписания) договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности работодатель должен предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной другой работы он может быть уволен в порядке, установленном законодательством.

Договор действует в течение всего периода работы коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом. Изменение условий договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон.

9. По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности последняя возлагается на коллектив в целом. Поскольку коллектив (бригада) не является самостоятельно хозяйствующим субъектом (юридическим лицом) и не может быть субъектом ответственности, реальными должниками по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности выступают все члены коллектива (бригады). Законодательство о труде ничего не говорит о возможности солидарной ответственности членов коллектива (бригады). Поэтому полное взыскание суммы ущерба с одного из членов коллектива (бригады), например с руководителя, возможно только с письменного согласия последнего. Общим же правилом, определяющим субъектный состав возмещения ущерба, должна быть признана долевая форма возмещения ущерба.

В соответствии с ранее действовавшим законодательством ущерб, причиненный коллективом (бригадой) работодателю и подлежавший возмещению, распределялся между членами коллектива (бригады) пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу)

и фактически отработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Этот принцип возмещения ущерба может отчасти применяться и сегодня, однако Кодекс внес в систему возмещения ущерба определенные новеллы. Так, если работник (член бригады) претендует на освобождение от материальной ответственности, то он должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми его (ее) членами. Если же этого не происходит, степень вины каждого работника определяет суд.

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

КОММЕНТАРИЙ

1. Исходя из общих принципов привлечения работников к материальной ответственности работодателю возмещается лишь тот ущерб, который составляет фактические потери. При этом учитывается лишь прямой действительный ущерб, а упущенная выгода не взыскивается (хотя она может входить в фактические потери).

Размер ущерба, причиненного работником работодателю, определяется по рыночным ценам.

Федеральный закон от 29.07.1998 № 135-ФЗ “Об оценочной деятельности в Российской Федерации” под рыночной стоимостью объекта оценки понимает наиболее вероятную цену, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т. е. когда:

– одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;
– стороны сделки хорошо осведомлены о ее предмете и действуют в своих интересах;
– объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;
– цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;
– платеж за объект оценки выражен в денежной форме.

При этом учитывается та рыночная цена, которая действует в данной конкретной местности на день причинения ущерба. Это означает, что в ситуациях, внешне схожих, размер ущерба, подлежащего возмещению, может быть различным.

2. Требования, предъявляемые к порядку ведения бухгалтерского учета, на основании которого следует определять степень износа имущества, сформулированы в соответствующих нормативных правовых актах. Главный из них – Федеральный закон от 21.11.1996 № 129-ФЗ "О бухгалтерском учете". Кроме того, существует значительное число подзаконных нормативных правовых актов, регулирующих эти вопросы.

3. Особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, предусмотренный ч. 2 комментируемой статьи, в настоящее время применяться не может в связи с отсутствием соответствующих федеральных законов.

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс возлагает обязанность проведения проверки товарно-материальных ценностей, которая должна быть осуществлена до принятия решения о возмещении ущерба работником (или работниками), на работодателя.

Целью проверки является выяснение трех обстоятельств: причинение ущерба, установление его размеров и причин возникновения. В зависимости от результатов проверки принимается решение о привлечении работников к ответственности или об освобождении от нее.

Как правило, для проведения такой проверки работодатель создает специальную комиссию с участием соответствующих специалистов.

Работник вправе требовать проведения такой проверки. Если работодатель отказывается это сделать, он не может привлекать работника к материальной ответственности.

2. Обязательным требованием для работодателя является также истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. Если работник отказывается дать такое объяснение или уклоняется от выполнения этой своей обязанности, работодателем составляется соответствующий акт.

3. Факт причинения ущерба подтверждается различными документами бухгалтерского учета, в т. ч. используемыми в хозяйственном обороте (акт инвентаризации, дефектная ведомость, акт сдачи-приемки и др.).

Комментируемая статья предоставляет работнику и (или) его представителю право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Кодексом.

Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальную ответственность за ущерб.

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного

ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

КОММЕНТАРИЙ

1. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе возместить его добровольно (полностью или частично).

Стороны трудового договора могут заключить соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа. В качестве приложения к такому соглашению работник должен представить письменное обязательство о возмещении ущерба, указав в нем конкретные сроки платежа.

2. Способы добровольного возмещения работником причиненного ущерба могут быть различными – внесение соответствующих сумм, исправление с согласия работодателя испорченного имущества, передача равноценного имущества.

Сам по себе факт причинения ущерба не является основанием для отказа в расторжении трудового договора по любому основанию, предусмотренному законодательством. Поэтому если работник, взявший на себя обязательство возместить ущерб добровольно, увольняется, отказываясь при этом возместить ущерб, то непогашенная задолженность взыскивается в суде.

3. Возмещение ущерба традиционным способом – путем удержания из заработной платы работника возможно в том случае, когда ущерб не превышает среднего месячного заработка работника. Форма материальной ответственности (ограниченная или полная) значения не имеет. Такое возмещение производится по распоряжению, издаваемому работодателем в пределах определенного срока – не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником.

При истечении указанного срока, а также в случае, если ущерб превышает средний месячный заработок работника, а тот отказывается возместить ущерб добровольно, у работодателя остается один путь – обращение в суд с иском о взыскании ущерба.

4. Привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, не исключает возможности привлечения его к иным видам юридической ответственности – дисциплинарной (со стороны работодателя), а также административной или уголовной (со стороны государства).

5. Несоблюдение работодателем установленного в трудовом законодательстве порядка возмещения ущерба дает работнику право на обжалование связанных с этим действий в судебном порядке.

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс предлагает регулирование комплекса вопросов, связанных с обучением работника за счет работодателя. Это может быть обучение как в учебных заведениях различного типа и уровня, так и в рамках ученического договора (см. статьи гл. 32 ТК РФ и комментарии к ним).

Как правило, договоры об обучении за счет работодателя включают в себя обязанность работника отработать у работодателя определенное время после окончания обучения. Если работник без

уважительных причин нарушает данные им по такому договору обязательства (например, не приступает к работе или увольняется из организации до окончания срока "отработки", обусловленного в договоре), то он обязан возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением. Эти затраты могут включать в себя не только собственно стоимость обучения, но и все иные расходы, понесенные работодателем (выплата стипендии, оплата оплачиваемого отпуска, проезда, проживания, выплата командировочных за время обучения и т. д.).

Безусловно, следует учитывать срок, который не отработал работник после окончания обучения. Понесенные работодателем затраты возмещаются пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении).

Представляется, что такая же обязанность наступает для работника в случаях прекращения без уважительных причин обучения до его окончания или отчисления из учебного заведения.

Срок "отработки" не должен превышать общих сроков, установленных для заключения срочных трудовых договоров (т. е. пяти лет). В то же время в каждом конкретном случае следует соотносить срок обучения, суммы, затрачиваемые на обучение работника работодателем, форму обучения, тип учебного заведения (и даже его "ранг").

2. Кодекс и иные нормативные правовые акты не дают даже примерного перечня уважительных причин, наличие которых освобождало бы работника от обязанности, предусмотренной данной статьей. Но к ним, безусловно, следует относить те причины, которые влияют на степень трудоспособности работника и, соответственно, на его возможность выполнять взятые в свое время обязательства (инвалидность, невозможность по медицинским показаниям выполнять работу по полученной специальности и т. п.).

К уважительным причинам не могут относиться случаи нарушения работодателем законов и иных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, а также иные случаи, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

При наличии спора по поводу уважительности конкретной причины, по которой работник не выполняет взятых на себя обязательств (в т. ч. при его увольнении), решение принимает суд.

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

КОММЕНТАРИЙ

Право снижения размера возмещения ущерба, причиненного работником, принадлежит как органам по рассмотрению трудовых споров, так и самому работодателю.

Такая возможность может быть реализована при всех видах материальной ответственности (полной или ограниченной, на основании индивидуального договора или в случаях коллективной ответственности).

Размер возмещения ущерба может быть уменьшен по разным причинам: в зависимости от размера заработной платы работника; его семейного положения (в т. ч. наличия иждивенцев); материального положения членов семьи и т. п.

Безусловно, следует учитывать и то, в какой степени были созданы нормальные условия для работы, как работодатель выполнял иные свои обязанности, которые непосредственно направлены на обеспечение сохранности его имущества, степень и форму вины работника. На практике сумма возмещаемого ущерба не подлежит уменьшению в случаях, когда ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Недопустимо снижение размера возмещаемого ущерба в случаях причинения его преступлением, совершенным в корыстных целях.

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

РАЗДЕЛ XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 40. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 251. Особенности регулирования труда

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

КОММЕНТАРИЙ

В данной статье предусматривается необходимость регулирования труда отдельных категорий работников, поскольку в отношении них общие правила носят ограничительный характер и не предусматривают особенности условий труда и специфики трудовой функции.

Побудительным мотивом для установления специальных норм (правил) в отношении отдельных категорий работников стало создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей в соответствии с Конституцией РФ и норм международного права в сфере трудовых отношений. При этом должны обеспечиваться гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Специальные нормы, оговаривающие в некоторых случаях отдельные особенности для ряда категорий работников не влекут предпочтения перед другими работниками и не являются дискриминацией.

Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

КОММЕНТАРИЙ

Из содержания комментируемой статьи видно, что разд. 12 Кодекса посвящен регулированию труда отдельных (15) категорий работников, в частности:

– женщин, лиц с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ);
– работников в возрасте до 18 лет (гл. 42 ТК РФ);
– руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций (гл. 43 ТК РФ);
– лиц, работающих по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
– работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
– работников, занятых на сезонных работах (гл. 46 ТК РФ);
– лиц, работающих вахтовым методом (гл. 47 ТК РФ);
– работников, работающих у работодателей – физических лиц (гл. 48 ТК РФ);
– надомников (гл. 49 ТК РФ);
– лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50 ТК РФ);
– работников транспорта (гл. 51 ТК РФ);
– педагогических работников (гл. 52 ТК РФ);
– работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (гл. 53 ТК РФ);
– работников религиозных организаций (гл. 54 ТК РФ);

– других категорий работников – медицинских, творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов (гл. 55 ТК РФ).

Комментируемая статья закрепляет установление особенностей регулирования труда указанных работников. Необходимость регулирования их труда связана с наличием семейных обязанностей, характером и условиями труда, возрастными и психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, а также по другим основаниям. При этом не допускается установление положений регулирования труда, приводящих к ограничению прав, снижению уровня гарантий, а также повышению их дисциплинарной и материальной ответственности, установленных законодательством о труде.

Глава 41. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обеспечивают специальное правовое регулирование труда женщин с целью предотвращения негативного воздействия на

их организм вредных производственных факторов, а также создания гигиенически безопасных условий труда с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма.

2. Кодекс по прежнему ограничивает, а не запрещает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Нормативный правовой акт, утверждающий перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, принятый в порядке, установленном ч. 3 комментируемой статьи, в настоящее время отсутствует.

С учетом предписаний ст. 423 ТК РФ в данной ситуации следует руководствоваться Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Требованию об ограничении труда женщин на упомянутых работах соответствует подход, содержащийся в примечании 1 к данному Перечню, согласно которому работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в данный Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта РФ.

Примечание 2 к вышеупомянутому Перечню содержит перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда:

а) генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер шахт и рудников на добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополитена, тоннелей, шахтостроительных и шахтопроходческих управлений, строительных и строительно-монтажных управлений и строительств и других подземных сооружений, их заместители и помощники; начальник, главный инженер горных цехов и участков, их заместители и помощники; старший инженер, инженер, техник, другие руководители, специалисты и служащие, не выполняющие физической работы; инженер, техник, лаборант, другие спе-

циалисты и служащие, не выполняющие физической работы и с непостоянным пребыванием под землей; главный маркшейдер, старший маркшейдер, маркшейдер рудника, шахты, маркшейдер; главный геолог, главный гидрогеолог, главный гидролог, геолог рудника, шахты, геолог, гидрогеолог рудника, шахты, гидрогеолог, гидролог;

б) работники, обслуживающие стационарные механизмы, имеющие автоматический пуск и остановку, и не выполняющие других работ, связанных с физической нагрузкой; работники, проходящие курс обучения и допущенные к стажировке в подземных частях организаций;

в) работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций;

г) врач, средний и младший медицинский персонал, буфетчик и другие работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

3. Конвенция МОТ № 45 "О применении труда женщин на подземных работах в шахтах" (1935 г.) относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (ратифицирована Российской Федерацией) предписывает, что никакое лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах.

Национальное законодательство может исключить из упомянутого запрещения: женщин, занимающих руководящий пост и не выполняющих физической работы; женщин, занятых санитарным и социальным обслуживанием; женщин, проходящих курс обучения и допущенных к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; других женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера.

4. Кодекс содержит прямой запрет на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Совмина – Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

Данными нормами установлено, что предельно допустимая масса груза варьируется в зависимости от характера работ.

При подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) предельно допустимая масса груза составляет 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой

в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности – 1750 кг·м, с пола – 875 кг·м.

В примечаниях к вышеназванным нормам отмечено, что в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

4. СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин" утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32.

Данные Санитарные правила и нормы определяют обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья.

Ответственность за выполнение данных Санитарных правил и норм возлагается на должностных лиц, специалистов и работников организаций, физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, а также проектных организаций, разрабатывающих проекты строительства и реконструкции предприятий.

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

КОММЕНТАРИЙ

1. Для решения вопроса о снижении норм выработки, норм обслуживания либо перевода беременной женщины на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, необходимо наличие медицинского заключения и заявления беременной женщины.

Решение о том, будут ли снижены нормы выработки, нормы обслуживания либо беременная женщина будет переведена на другую работу, принимается работодателем с учетом медицинского заключения и требований, действующих применительно к труду беременных женщин.

2. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин утверждены Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993.

Основная цель разработки и применения упомянутых Гигиенических рекомендаций – помощь в создании условий гигиенически рационального трудоустройства беременных работниц, т. е. оптимальной величины рабочей нагрузки (физической, нервноэмоциональной) и оптимальных условий производственной среды, которые у практически здоровых женщин не должны вызывать отклонений в организме в период беременности и не сказываться отрицательно на течении родов, послеродового периода, лактации, на состоянии внутриутробного плода, на физическом и психическом развитии и заболеваемости рожденных детей.

Упомянутыми гигиеническими рекомендациями установлены оптимальные величины физических нагрузок для труда женщин в период беременности, профессиографические критерии оптимальной трудовой нагрузки, гигиенические критерии оптимальных условий производственной среды, гигиенические критерии организации рабочего места. Приложения содержат списки потенциально опасных химических веществ в плане влияния на репродуктивную функцию и промышленных аэрозолей преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия.

Организация трудового процесса на рабочем месте должна соответствовать Гигиеническим рекомендациям к рациональному трудоустройству беременных женщин, что предусмотрено СанПиН 2.2.0.555-96 “Гигиенические требованиями к условиям труда женщин”, утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32.

Данными Гигиеническими требованиями к условиям труда женщин установлено, что все женщины-работницы со дня установления

у них беременности должны быть взяты под тщательное диспансерное наблюдение с обязательным трудоустройством в ранние сроки на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов на весь период беременности и лактации.

Постоянные рабочие места на производственных объектах должны иметь санитарно-гигиенические паспорта с общей и количественной характеристиками факторов производственной среды и трудового процесса.

Требования к условиям труда женщин в период беременности содержатся в разд. 4 СанПиН 2.2.0.555-96. Данным разделом установлены требования к технологическим операциям, оборудованию, производственной среде, а также допустимые величины физических нагрузок для беременных женщин, показатели допустимой трудовой нагрузки для женщин в период беременности, требования к организации рабочего места и гигиенические показатели оптимальных условий производственной среды.

3. Существуют также ограничения по допуску беременных женщин к отдельным видам работ.

В Перечень медицинских противопоказаний для работников объектов использования атомной энергии, утв. постановлением Правительства РФ от 01.03.1997 № 233 “О перечне медицинских противопоказаний и перечне должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также о требованиях к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии”, включены беременность и период лактации.

Правила по охране труда в животноводстве, утв. приказом Минсельхоза России от 10.02.2003 № 49, предусматривают, что беременные и кормящие женщины не допускаются к работе по обслуживанию животных, больных заразными болезнями.

Санитарными правилами по хранению, транспортировке и применению пестицидов (ядохимикатов) в сельском хозяйстве, утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 20.09.1973 № 1123-73 (вопрос их применения урегулирован постановлением Минздрава России от 13.11.1996 № 1), установлено, что к работе с пестицидами не допускаются беременные и кормящие грудью женщины.

Кормящие и беременные женщины не допускаются к работе с опасными грузами и дезинфицирующими растворами на дезинфекционно-промывочных пунктах (СП 2.5.1250-03 “Санитарные правила по организации грузовых перевозок на железнодорожном

транспорте", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 24.03.2003).

Беременная женщина подлежит переводу на работу, не связанную с источниками ионизирующего излучения, на период беременности и грудного вскармливания со дня информирования администрации о факте беременности (СП 2.6.1.1310-03 "Гигиенические требования к устройству, оборудованию и эксплуатации радоновых лабораторий, отделений радонотерапии", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 24.04.2003).

Беременные женщины не допускаются к работе оператора копировальных и множительных машин (СанПиН 2.2.2.1332-03 "Гигиенические требования к организации работы на копировально-множительной технике", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 28.05.2003).

В соответствии с СП 2.2.1289-03 "Гигиенические требования к организациям химической чистки бытовых изделий", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 17.04.2003, беременные женщины на работу в контакте с вредными факторами производственной среды не допускаются.

Согласно СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы" женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных данными Санитарными правилами.

Поскольку труд беременных женщин, работающих в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве, запрещен с момента выявления беременности, администрация обязана освободить женщину от такой работы (с сохранением среднего заработка по новому месту работы) на основании справки о наличии беременности. Специального медицинского заключения о необходимости предоставления более легкой работы в указанном случае не требуется (п. 6 постановления Пленума ВС РСФСР от 25.12.1990 № 6 "О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин").

Статья 298 ТК РФ запрещает привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом, беременных женщин.

О запрете направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни беременных женщин см. ст. 259 ТК РФ и комментарий к ней.

4. При снижении беременным женщинам норм выработки и норм обслуживания, а также в случае их перевода на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, им гарантируется сохранение среднего заработка по прежней работе.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины (см. ст. 93 ТК РФ и комментарий к ней). В этом случае оплата труда беременной женщины будет производиться пропорционально отработанному времени.

5. Кодексом не установлено, в течение какого срока работодатель должен принять решение о снижении норм выработки, норм обслуживания либо переводе беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

Однако до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Таким образом, со дня написания соответствующего заявления и предоставления медицинского заключения женщина вправе не выполнять работу, которая не исключает воздействия неблагоприятных производственных факторов.

Отказ женщины от выполнения такой работы не может служить основанием для применения к ней мер дисциплинарного взыскания (п. 4 постановления Пленума ВС РСФСР от 25.12.1990 № 6).

Предписания ч. 1 и 2 комментируемой статьи являются для работодателя императивными, и невыполнение им законных требований беременной женщины может повлечь ответственность за нарушение законодательства о труде.

6. Отказ работодателя в предоставлении женщине более легкой работы (снижения норм выработки, норм обслуживания) либо в предоставлении другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, может быть обжалован в суд.

7. Кодекс гарантирует сохранение женщинам среднего заработка по месту работы также при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

Данное право может быть реализовано женщиной в случае предоставления документа из медицинского учреждения, подтверждающего факт прохождения обязательного диспансерного обследования.

Об исчислении среднего заработка см. ст. 139 ТК РФ.

В соответствии с п. 7 ст. 255 НК РФ расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, отнесены к расходам на оплату труда.

8. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Невозможность выполнения прежней работы может зависеть как от причин, связанных с охраной здоровья матери и ребенка, так и от факторов, влияние которых на возможность выполнения прежней работы и на качество ее выполнения женщина оценивает самостоятельно (невозможна прежняя интенсивность труда вследствие нуждаемости ребенка в повышенном внимании, прежняя работа связана с психоэмоциональным напряжением, что может негативно отразиться на состоянии матери в данный период, невозможность в данный период выполнять работу, характер которой требует особого внимания, и т. д.).

Перевод женщины на другую работу осуществляется по ее заявлению.

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

КОММЕНТАРИЙ

1. Для реализации права на отпуск по беременности и родам женщина представляет листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке. Законодатель не предусматривает обязательной

письменной формы заявления, ввиду чего, а также с учетом бесспорного права женщины на предоставление данного отпуска (отпуск предоставляется независимо от продолжительности работы у данного работодателя и других факторов), женщина может реализовать свое право посредством предоставления листка нетрудоспособности.

2. Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

3. Продолжительность дородового отпуска увеличена для женщин, постоянно проживающих (работающих) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении “Маяк” и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, где средняя годовая эффективная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности), и составляет 90 календарных дней. Данные меры социальной поддержки предусмотрены ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС” и ст. 7 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ “О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении “Маяк” и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча”.

Перечень населенных пунктов, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении “Маяк” и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча утвержден постановлением Правительства РФ от 08.10.1993 № 1005 «О мерах по реализации Закона Российской Федерации “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении “Маяк” и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча”».

4. Отпуск по беременности и родам предоставляется с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

Вопросы, связанные с выплатой пособия по государственному социальному страхованию, урегулированы Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей”, а также Положением о порядке назначения и вы-

платы государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 № 883.

Право на пособие по беременности и родам имеют:

а) женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию (т. е. состоящие в трудовых отношениях);

б) женщины, отпуск по беременности и родам которых наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в случае перевода мужа на работу в другую местность, переезда к месту жительства мужа, болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке), необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

в) женщины из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами Российской Федерации.

5. Женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию, женщинам из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами Российской Федерации, пособие выплачивается по месту работы в размере среднего заработка (дохода) по месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления отпуска по беременности и родам, с учетом непрерывного трудового стажа и иных условий, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами об обязательном социальном страховании.

Аналогичный размер пособия установлен для женщин, отпуск по беременности и родам которых наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в случае перевода мужа на работу в другую местность, переезда к месту жительства мужа, болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке), необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы. В данном случае пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по последнему месту работы (службы).

О порядке исчисления среднего заработка см. ст. 139 ТК РФ и комментарий к ней.

Пособие по беременности и родам назначается и выплачивается за число рабочих дней, приходящихся на период отпуска по беременности и родам. Средний заработок (доход) для исчисления пособия по беременности и родам определяется в порядке, установленном для исчисления пособий по временной нетрудоспособности (разд. VI “Исчисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам” Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6). В случае, если отпуск по беременности и родам наступил в период временной приостановки работы организации, вынужденного отпуска без сохранения заработной платы по причине временного сокращения объемов производства, а также в период работы организации в режиме неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, пособие по беременности и родам исчисляется из заработной платы до наступления указанного периода и выплачивается в полном размере за все общеустановленные рабочие дни, приходящиеся на период отпуска по беременности и родам (п. 8 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей).

6. Основанием для выдачи пособия по беременности и родам является листок временной нетрудоспособности.

Порядок выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам установлен разд. 8 Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утв. приказом Минздравмедпрома России № 206 и постановлением ФСС России № 21 от 19.10.1994.

Согласно данному разделу по беременности и родам листок нетрудоспособности выдается врачом акушером-гинекологом, а при его отсутствии – врачом, ведущим общий прием. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности, при многоплодной беременности – с 28 недель беременности. Отпуск предоставляется единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов), а при многоплодной беременности – продолжительностью 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

При осложненных родах женщинам листок нетрудоспособности выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет

156 календарных дней. Инструкция о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах утверждена Минздравом России 23.04.1997 № 01-97.

При родах, наступивших до 30 недель беременности, и рождении живого ребенка листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых 7 дней после родов – на 86 календарных дней.

7. Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций в течение двенадцати месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными, пособие назначается и выплачивается органами социальной защиты по месту жительства в размере 300 руб. (подп. “б” п. 7 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей). Для назначения и выплаты данного пособия представляются заявление о назначении пособия по беременности и родам, листок нетрудоспособности, выписка из трудовой книжки о последнем месте работы, заверенная в установленном порядке, и справка из органов государственной службы занятости населения о признании их безработными.

8. Пособие по беременности и родам выплачивается не позднее десяти дней со дня представления всех необходимых документов.

9. По месту назначения и выплаты пособия по беременности и родам также выплачивается единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, в размере 300 руб. Данное пособие назначается и выплачивается одновременно с пособием по беременности и родам, если справка о постановке на учет представляется одновременно с документами, дающими право на получение пособия по беременности и родам, либо в течение десяти дней после представления справки о постановке на учет в ранние сроки беременности, если указанная справка представлена позже.

10. Положением о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, предусмотрена также выплата единовременного пособия при рождении ребенка (разд. IV).

Право на данное пособие имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения (усыновления) двух и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка.

Единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается одному из родителей либо лицу, его заменяющему, по месту работы (службы, учебы), а если родители либо лицо, их заменяющее, не работают (не служат, не учатся) – органом социальной защиты населения по месту жительства ребенка.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка представляются:

– заявление о назначении этого пособия;
– справка о рождении ребенка, выданная органами загса.

В случае если оба родителя работают (служат, учатся), дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) другого родителя о том, что такое пособие не назначалось.

11. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы порядка и условий назначения и выплаты пособия по беременности и родам, рассматривают в качестве работодателя различные организации – предприятия, учреждения, воинские части. Следует учитывать, что это обстоятельство не отменяет право на получение данного пособия женщиной, которая состоит в трудовых отношениях с работодателем – физическим лицом, поскольку он в силу ТК РФ является одной из сторон трудового договора, наряду с работодателем – организацией.

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

КОММЕНТАРИЙ

1. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется женщине по ее заявлению. Как и при предоставлении отпуска по беременности и родам, при предоставлении данного вида отпуска не имеют значения такие критерии, как стаж работы женщины, производственная необходимость и др.

2. Право на данный отпуск возникает по окончании отпуска по беременности и родам, а в случае если такой отпуск не был использован, то в любое время в период до достижения ребенком возраста трех лет.

Дата окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – день достижения им возраста трех лет.

3. Отпуск по беременности и родам может быть использован матерью, а также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Об опекунах и попечителях см. ст. 35 ГК РФ, п. 2 ст. 146 СК РФ.

4. Матерью или другими лицами, фактически осуществляющими уход за ребенком, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован как полностью, так и по частям.

Прерывание данного отпуска матерью на период осуществления ухода за ребенком другим лицом не лишает ее права в последующий период вновь воспользоваться частью данного отпуска.

5. Право на ежемесячное пособие в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в соответствии со ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей” имеют:

а) матери либо отцы, другие родственники и опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие государственному социальному страхованию;

б) матери из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;

в) матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и организаций, в т. ч. из предприятий, учреждений и организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации;

г) матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с истечением срока их трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет выплачивается в размере 700 руб.* независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.

6. Порядок выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет урегулирован разд. V Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 № 883.

Матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций, а также в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций или воинских частей, находящихся за пределами РФ, имеют право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в случае неполучения ими пособия по безработице.

Для назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет представляются:

– заявление о назначении этого пособия;
– копия свидетельства о рождении ребенка.

Наряду с данными документами необходимо представление выписки из трудовой книжки (военного билета) о последнем месте работы (службы), заверенной в установленном порядке, копии приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и справки из органов государственной службы занятости населения о невыплате пособия по безработице следующими лицами:

а) матерями, уволенными в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций, а также в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации;

* Размер ежемесячного пособия указан по состоянию на 1 сентября 2006 г.

б) матерями, уволенными в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с истечением срока их трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию.

Для матерей, уволенных в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с истечением срока их трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию основанием для назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет является решение воинских частей, а при расформировании (ликвидации) этих частей – их правопреемников.

Для остальных получателей ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, упомянутых в п. 5 комментария к данной статье, основанием для назначения и выплаты данного пособия является решение администрации предприятия, учреждения, другой организации о предоставлении матери (отцу, усыновителю, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

7. Существует дополнительное правовое регулирование вопроса выплаты пособия по уходу за ребенком. В частности, в целях реализации Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС” постановлением Правительства РФ от 26.07.2005 № 439 утверждены Правила выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в двойном размере гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Данные Правила определяют порядок назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в двойном размере гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Упомянутое пособие выплачивается в порядке, установленном для выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за

ребенком до достижения им возраста полутора лет, с учетом особенностей, установленных данными Правилами.

Пособие назначается и выплачивается гражданам, указанным в ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ:

а) постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение;

б) постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом;

в) постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы.

Пособие назначается и выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку трех лет.

Выплата пособия осуществляется по месту подачи гражданином заявления о назначении пособия: в организации по месту работы (службы, учебы) или по месту жительства – в органе в сфере социальной защиты населения, уполномоченном органом государственной власти субъекта РФ в соответствии с законодательством субъекта РФ.

Для осуществления выплаты пособия в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет организации по месту работы (учебы) граждан, органы в сфере социальной защиты населения формируют списки, в которых указываются:

– фамилия, имя, отчество лица, получающего пособие;
– число, месяц, год рождения ребенка;
– размер пособия;
– реквизиты организации по месту работы (учебы) лица, получающего пособие, или реквизиты организации федеральной почтовой связи по месту жительства лица, получающего пособие в органе в сфере социальной защиты населения, или реквизиты счета, открытого по заявлению этого лица в кредитной организации.

Упомянутые списки подписываются соответственно руководителями организаций по месту работы (учебы) лиц, получающих пособия, и органов в сфере социальной защиты населения, заверяются печатью и ежемесячно представляются в территориальные органы Федерального казначейства.

Руководители организаций по месту работы (учебы) лиц, получающих пособие, одновременно со списками представляют в территориальные органы Федерального казначейства заверенные печатью выписки из приказов о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

С учетом ст. 7 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ "О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча" действие Правил выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в двойном размере гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, утвержденных постановлением Правительства РФ от 26.07.2005 № 439, распространяется также на граждан, проживающих в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, где средняя годовая эффективная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности).

8. О дополнительных компенсационных выплатах см. также Указ Президента РФ от 30.05.1994 № 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан" и постановление Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 "Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан".

9. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

При оформлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери, это лицо представляет справку с места работы (учебы, службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (п. 33 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 № 883).

10. По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 комментируемой статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (о работе на условиях неполного рабочего времени см. ст. 93 ТК РФ; о работе надомников см. гл. 49 ТК РФ).

Кодекс предусматривает право женщины либо иного лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, осуществлять работу на условиях неполного рабочего времени или на дому, с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Законодатель не уточнил, у какого работодателя – предоставившего отпуск по уходу за ребенком либо у любого работодателя лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, вправе осуществлять соответствующую деятельность. Сомнения в данном вопросе усугубляет то обстоятельство, что Кодекс предусматривает осуществление данного права посредством подачи заявления, упоминание которого в данном случае представляется логичным только применительно к трудовым отношениям между работодателем, предоставившим отпуск по уходу за ребенком, и лицом, находящимся в данном отпуске.

Однако следует учитывать, что характер деятельности работодателя, предоставившего отпуск по уходу за ребенком, может не позволять предоставить работнику возможности выполнения работы на дому.

Кроме того, заявление является лишь формой волеизъявления. При этом ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ ставит право работающих на получение пособия по уходу за ребенком в зависимость только от факта выполнения ими работы на условиях неполного рабочего времени или на дому. В этой связи наличие формального требования не может доминировать над правом осуществления соответствующей деятельности.

Таким образом, лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, вправе осуществлять трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени или на дому у любого работодателя.

Следует учитывать, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 93 ТК РФ), исчисления трудового стажа и других прав.

11. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

В этот период работодатель может осуществить прием на работу работника на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (ст. 59 ТК РФ).

Поскольку отпуск по уходу за ребенком может быть прерван работником независимо от желания работодателя, в срочном трудовом договоре с работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, следует указать, что данный трудовой договор расторгается с выходом отсутствующего работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

Требование Кодекса предусматривает также сохранение должности за работником, что не позволяет работодателю перевести работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, на другую работу без его согласия.

На работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, распространяется действие ст. 82 и 180 ТК РФ, т. е. данные работники также должны быть предупреждены персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации. В случае осуществления трудовой деятельности у работодателя – физического лица сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (см. ст. 307 ТК РФ и комментарий к ней).

12. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Следует учитывать, что непрерывный трудовой стаж, продолжительность которого влияет на размер пособия по временной нетрудоспособности, утрачивает свое значение с 1 января 2007 г. с учетом подхода, сформулированного КС РФ в определении от 02.03.2006 № 16-О «По жалобе гражданина Корнилова Владимира Петровича на нарушение его конституционных прав положениями Указа Президента Российской Федерации от 15 марта 2000 года № 508 “О размере пособия по временной нетрудоспособности”, правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, основных условий обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию и положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию».

По вопросу назначения досрочных пенсий см. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” и постановление Правительства РФ от 11.07.2002 № 516

«Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”».

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Тайна усыновления (удочерения) охраняется законом. Федеральные законы содержат предписания относительно обеспечения тайны усыновления (удочерения), невыполнение которых может повлечь за собой ответственность, предусмотренную ст. 155 УК РФ.

2. Несмотря на то, что Кодекс использует термин “усыновление”, предусмотренные им гарантии будут предоставляться как в случае усыновления, так и в случае удочерения.

Усыновленный ребенок нуждается в повышенной заботе и внимании, что влечет за собой возникновение определенного круга обязанностей у усыновителей. Кодекс предусматривает гарантии для работников, усыновивших ребенка, объем которых сопоставим с гарантиями, предоставляемыми в связи с рождением ребенка.

Кроме того, закрепленные ТК РФ гарантии направлены на сохранение тайны усыновления, что учитывает требования действующего законодательства.

3. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения. Данный отпуск предоставляется как женщинам, так и мужчинам, усыновившим ребенка.

В соответствии со ст. 135 СК РФ для обеспечения тайны усыновления по просьбе усыновителя могут быть изменены дата рождения усыновленного ребенка, но не более чем на три месяца. При этом изменение даты рождения усыновленного ребенка допускается только при усыновлении ребенка в возрасте до года. По причинам, признанным судом уважительными, изменение даты рождения усыновленного ребенка может быть разрешено при усыновлении ребенка, достигшего возраста одного года и старше. Об изменениях даты и (или) места рождения усыновленного ребенка указывается в решении суда о его усыновлении.

Исчисление отпуска начинается со дня усыновления и заканчивается по истечении 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

В этой связи реализация усыновителем права на данный отпуск в полном объеме возможна в том случае, если дата рождения ребенка и дата его усыновления совпадают. В ином случае возможно использование части данного отпуска.

Кодекс не решает вопроса о том, каким образом осуществлять предоставление данного отпуска при усыновлении двух и более детей, имеющих разные даты рождения. Существующая редакция ч. 1 комментируемой статьи предусматривает осуществления исчисления отпуска со дня рождения двух и более детей. Представляется, что если дата рождения одного из усыновляемых детей с учетом даты его усыновления позволяет использовать отпуск, предусмотренный упомянутой нормой ТК РФ, то усыновитель может использовать отпуск как при усыновлении одного ребенка, т. е. до истечения 70 календарных дней со дня рождения этого ребенка.

В соответствии с Порядком предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утв. постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 № 719, для получения отпуска, предусмотренного ч. 1 комментируемой статьи, работник, усыновивший ребенка (детей), подает по месту работы заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности (с предъявлением решения или копии

решения суда об установлении усыновления ребенка). К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка (детей).

Работодателю следует обратить внимание на то, что речь идет только о предъявлении решения или копии решения суда об установлении усыновления ребенка. Недопустимо требование о представлении работником данного решения либо его копии для приобщения к его заявлению о предоставлении отпуска либо к материалам личного дела работника.

При усыновлении ребенка (детей) обоими супругами работником дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) супруга о том, что указанный отпуск им не используется или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предусмотренном ч. 4 комментируемой статьи.

В этой связи Кодекс допускает предоставление супругу отпуска, предусмотренного ч. 1 ст. 257 ТК РФ в том случае, если его супруга находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в соответствии со ст. 255 ТК РФ.

Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период отпуска, предусмотренного ч. 1 комментируемой статьи, назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам. (О порядке и условиях выплаты пособия по беременности и родам см. ст. 255 ТК РФ и комментарий к ней.)

4. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. Данный отпуск также предоставляется как женщине, так и мужчине, усыновившим ребенка (детей).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет представляется работникам, усыновившим ребенка, в установленном для предоставления этого отпуска порядке (п. 2 Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка).

Кодекс при усыновлении ребенка обоими супругами закрепляет право на использование отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за одним из супругов, по их усмотрению, при этом на усыновителей распространяется общий порядок предоставления данных отпусков (см. ст. 256 ТК РФ).

В соответствии со ст. 137 СК РФ усыновленные дети и их потомство по отношению к усыновителям и их родственникам, а усыновители и их родственники по отношению к усыновленным детям и их потом-

ству приравниваются в личных неимущественных и имущественных правах и обязанностях к родственникам по происхождению.

Таким образом, учитывая, что порядок предоставления отпуска по уходу за ребенком, установленный ст. 256 ТК РФ, допускает использование такого отпуска либо его части также другими лицами (ч. 2 ст. 256 ТК РФ), представляется, что усыновители не могут быть ущемлены в праве решить вопрос об использовании данного отпуска своими родственниками. (О предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет см. ст. 256 ТК РФ и комментарий к ней.)

5. В соответствии с п. 3 Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, предоставление отпуска на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения, а также до достижения ребенком возраста трех лет оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

6. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч. 1 комментируемой статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Право на данный отпуск, разумеется, может реализовать только женщина, усыновившая ребенка.

Основанием для предоставления данного отпуска будет являться листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке лечебным учреждением (см. Инструкцию о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утв. приказом Минздравмедпрома России № 206 и постановлением ФСС России № 21 от 19.10.1994), и заявление женщины.

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

КОММЕНТАРИЙ

1. Данная статья по сути воспроизводит положения прежней редакции статьи. Единственное уточнение – если ранее перерыв для кормления предоставлялся не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, то новая редакция не использует критерия непрерывности и предусматривает предоставление перерывов для кормления не реже чем каждые три часа.

2. Продолжительность перерыва для кормления ребенка – не менее 30 минут каждый, а при наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет – не менее одного часа.

Перерыв может быть использован независимо от того, осуществляется грудное или искусственное вскармливание ребенка.

Кодекс устанавливает минимальную продолжительность перерыва, исходя из чего усматривается возможность его увеличения. Однако для реализации данного права женщине будет необходимо представить соответствующее медицинское заключение.

3. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Таким образом, данные перерывы могут быть использованы женщиной с целью приступить к работе позднее обычного времени либо с целью завершить работу раньше.

4. Работодатель не праве отказать женщине в использовании перерывов для кормления ребенка, в т. ч. в их присоединении к перерыву для отдыха и питания, либо в переносе в суммированном виде к началу либо концу рабочего дня.

5. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

В соответствии с п. 7 ст. 255 НК РФ расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка относятся к расходам на оплату труда.

Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

КОММЕНТАРИЙ

1. Факт беременности, о котором известно работодателю, не позволяет ему направлять беременную женщину в командировки (включая местные), а также привлекать ее к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Учитывая предписывающий характер (прямой запрет) рассматриваемой нормы, работодателю следует помнить, что даже наличие письменного согласия беременной женщины на выполнение работ, указанных в ч. 1 комментируемой статьи, повлечет за собой ответственность за нарушение законодательства о труде.

Нормы о запрете допуска к работе в ночное время и к сверхурочным работам беременных женщин предусмотрены также ст. 96 и 99 ТК РФ.

2. Дети в возрасте до трех лет нуждаются в повышенном внимании и заботе, в связи с чем женщина, имеющая такого ребенка (детей),

должна иметь возможность планирования своего времени, на которую может негативно повлиять инициатива работодателя о направлении в служебную командировку, что к тому же связано с вероятностью проживания вне места постоянного жительства или выполнения работ за рамками нормальной продолжительности рабочего времени.

В этой связи для положительного решения вопросов о направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, необходимо наличие двух условий:

а) письменное согласие женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, на выполнение упомянутых работ. Каждый факт направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни требует наличия соответствующего письменного согласия;

б) медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, подтверждающее отсутствие противопоказаний к упомянутой деятельности.

Вывод, содержащейся в данном медицинском заключении, может быть основан как на состоянии здоровья матери, так и ее ребенка.

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Работодателю следует обратить внимание на то, что данное женщиной письменное согласие о выполнении работ упомянутого характера не следует рассматривать как возможность не знакомить ее с правом на отказ от данной работы. В случае возникновения спорной ситуации по данному вопросу при отсутствии у работодателя документа, подтверждающего ознакомление женщины с данным правом, работодатель может быть привлечен к ответственности за нарушение законодательства о труде.

4. Гарантии, предусмотренные для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, предоставляются также:

а) матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет.

Следует учитывать, что Кодекс использует понятие как “одинокая мать”, так и понятие “матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей”.

Документальным подтверждением того, что женщина является одинокой матерью, будет являться свидетельство о рождении ее ребенка, в котором отсутствует запись об отце ребенка, или справка органов записи актов гражданского состояния о том, что в свидетельство о рождении ребенка сведения внесены по указанию матери (см. СК РФ, нормативные правовые акты в сфере социального обеспечения, в частности, постановление Минтруда России № 16 и ПФР № 19па от 27.02.2002 «Об утверждении Перечня документов, необходимых для установления трудовой пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению в соответствии с Федеральными законами “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” и “О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации”»).

Однако в данном случае речь идет о матери или отце, воспитывающих детей без супруга (супруги), и категория данных граждан может включать в себя не только одиноких мать или отца, являющихся биологическими родителями ребенка, но и усыновителей.

Возможность подтверждения воспитания ребенка без супруга (супруги) в полном объеме нормативно не урегулирована. Документами, подтверждающими данное обстоятельство, могут быть: свидетельство о расторжении брака, справка из жилищно-коммунальных служб о раздельном проживании. В спорном случае данное обстоятельство может быть установлено в судебном порядке.

Следует отметить, что гарантия лицам, воспитывающим детей без супруга (супруги), предоставляется независимо от наличия в семье других родственников, которые могут осуществлять уход за ребенком;

б) работникам, имеющим детей-инвалидов.

В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория “ребенок-инвалид”;

в) работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Единого подхода к определению круга членов семьи действующее законодательство не содержит, круг членов семьи рассматривается в каждом случае исходя из характера затронутых отношений (СК РФ, ГК РФ, ЖК РФ).

В данном случае основным документом является медицинское заключение, подтверждающее необходимость ухода. Как правило, речь может идти о совместно проживающих членах семьи, однако нельзя исключать случаи, когда уход осуществляется за членом семьи, проживающим отдельно от работника.

Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Общие правила, регулирующие порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установлены гл. 19 “Отпуска” ТК РФ.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, осуществляется в соответствии со ст. 121 ТК РФ, и по общему правилу право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

Следует отметить, что ч. 3 ст. 122 ТК РФ, как и комментируемая статья, закрепляет за женщиной право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него до истечения шести месяцев непрерывной работы у работодателя.

2. Комментируемая статья обеспечивает специальное правовое регулирование по отношению к общим правилам предоставления отпусков, установленным ТК РФ.

Согласно комментируемой статье женщина может реализовать право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя в одном из следующих случаев:

– перед отпуском по беременности и родам;
– непосредственно после отпуска по беременности и родам;
– по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Трудовой кодекс РФ предусматривает такие виды отпусков, как “ежегодный основной оплачиваемый отпуск” (ст. 115 ТК РФ) и “ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска” (ст. 116 ТК РФ). В данном случае рассматривается предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, что подразумевает суммарное исчисление как ежегодного основного оплачиваемого отпуска, так и, при его наличии, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (отпусков).

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск реализуется женщиной путем подачи соответствующего заявления.

Характер комментируемой статьи является императивным, что не позволяет работодателю отказать женщине по каким-либо основаниям.

3. Отпуск, предусмотренный комментируемой статьей, предоставляется независимо от продолжительности стажа работы у работодателя и не может исчисляться пропорционально отработанному времени. Причем речь идет как об основном, так и о дополнительных отпусках.

Не имеет в данном случае значения и график отпусков, в силу ст. 123 ТК РФ обязательный как для работника, так и для работодателя, поскольку рассматривается специальное право женщины.

4. Женщина, работающая на условиях неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ) или на дому (ст. 310 ТК РФ) во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, также имеет возможность реализовать право на отпуск, предусмотренный комментируемой статьей.

Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, может реализовать право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, использован весь отпуск по уходу за ребенком либо его часть.

При этом следует учитывать, что исходя из предписания данной статьи реализация женщиной права на ежегодный оплачиваемый отпуск будет означать, что она приняла решение о прекращении отпуска по уходу за ребенком. Однако данное обстоятельство не может повлиять на возможность использования оставшейся части отпуска по уходу за ребенком другими лицами (см. ст. 256 ТК РФ и комментарий к ней).

5. Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (см. ст. 121 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 261. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

КОММЕНТАРИЙ

1. Случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены ст. 81 ТК РФ.

Беременная женщина может быть уволена по инициативе работодателя только в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т. е. ре-

шение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность работодателя – физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 2 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя – физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности (п. 28 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Часть 1 комментируемой статьи не содержит в числе работодателей работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем. Однако исходя из направленности комментируемой статьи предписание ч. 1 распространяется и на работодателей – физических лиц. При этом следует учитывать, что трудовой договор работника и работодателя – физического лица может содержать иные, помимо установленных ТК РФ, основания его прекращения (см. ст. 307 ТК РФ и комментарий к ней), и в данном случае правовое регулирование труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, будет являться доминирующим.

Расторжение трудового договора с беременной женщиной по иным основаниям – по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), вследствие нарушения установленных ТК РФ или иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК РФ), будет осуществляться в общем порядке.

2. Следует учитывать, что расторжение трудового договора в связи с истечением срока его действия является одним из оснований прекращения трудового договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ). Расторжение трудового договора в этом случае не является инициативой работодателя и допускается, однако комментируемая статья устанавливает ряд особенностей при увольнении беременных женщин, с которыми был заключен срочный трудовой договор.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, в отличие от ранее действовавшей редакции, согласно которой продление трудового договора осуществлялось до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам.

Таким образом, работодатель обязан продлить срочный трудовой договор, если беременная женщина представит медицинский документ, подтверждающий факт беременности, а также письменное заявление.

Работодателю следует учитывать, что во избежание в дальнейшем судебных разбирательств, предметом которых может являться рассмотрение обоснованности увольнения беременной женщины в связи с истечением срока трудового договора, целесообразно обратить внимание женщины на предписания комментируемой статьи, даже если с ее стороны соответствующее заявление не будет подано.

Продление срочного трудового договора в данном случае, т. е. осуществляемое ввиду предписания ТК РФ работодателю выполнить волеизъявление женщины, не влияет на правовую природу заключенного трудового договора и не означает его пролонгации в смысле ч. 4 ст. 58 ТК РФ. Таким образом, данный трудовой договор не становится заключенным на неопределенный срок.

Нововведением комментируемой статьи по сравнению с ранее действовавшей редакцией является предписание о представлении женщиной, срок действия трудового договора с которой продлен до окончания беременности, по запросу работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, справки, подтверждающей состояние беременности.

Представляется, что практическая реализация данного требования может вызвать вопросы в части его обоснованности. Кроме того, упомянутое предписание может рассматриваться как чрезмерная защита интересов работодателя.

Учитывая, что факт беременности возлагает на работодателя определенные обязательства, а также то, что наличие своевременной информации о ее завершении необходимо работодателю для принятия правомерного решения о расторжении срочного трудового договора, упомянутое требование является обоснованным.

Данное требование не затрагивает прав и законных интересов граждан, охраняемых Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ

22.07.1993 № 5487-1 (сохранение в тайне информации о факте обращения за медицинской помощью, о состоянии здоровья, диагнозе и иных сведений, полученных при его обследовании и лечении), поскольку требуется представить документ, подтверждающий только факт беременности. Соответствующий документ не должен отражать иную информацию, связанную с протеканием беременности (срок беременности, состояние здоровья матери, внутриутробное развитие плода, наличие паталогий и т. д.). Кроме того, аналогичный документ представляется беременной женщиной в целях использования преимуществ, установленных ТК РФ для данной категории работников.

Необходимо обратить внимание, что требование о предъявлении женщиной документа, подтверждающего состояние беременности, предусмотрено законодателем только в период продления с ней срочного трудового договора, осуществляемого ввиду предписания ТК РФ. В иных случаях данное требование отсутствует.

3. Часть 3 комментируемой статьи также является нововведением и рассматривает особенности, связанные с расторжением срочного трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Ранее действовавшая редакция предписывала продление срочного трудового договора до наступления права на отпуск по беременности и родам независимо от того, было ли обусловлено окончание срока действия трудового договора конкретной датой либо событием (выход на работу временно отсутствующего работника, за которым сохранялось место работы, завершение выполнения работ заведомо временного характера и т. д.).

Часть 3 данной статьи допускает увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

Таким образом, срочный трудовой договор с беременной женщиной в данном случае истекает в день выхода на работу временно отсутствующего работника.

Следует учитывать, что увольнение в данном случае беременной женщины возможно только при условии невозможности с письменного согласия женщины ее перевода до окончания беременности на

другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Продление срочного трудового договора в данном случае не влияет на его правовую природу.

Необходимо обратить внимание, что перевод на другую имеющуюся у работодателя работу, в т. ч. на вакантную должность, осуществляется также только до окончания беременности женщины.

Данный перевод осуществляется не по заявлению женщины, а с ее письменного согласия, т. е. при наличии у работодателя соответствующей работы он обязан ее предложить беременной женщине на период до окончания беременности.

При этом предпочтительным является наличие письменного отказа женщины от предложенной ей работы.

4. Ранее действовавшая редакция комментируемой статьи предусматривала продление срочного трудового договора с беременной женщиной до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам, в связи с чем день выдачи женщине листка нетрудоспособности, служащего основанием для предоставления отпуска по беременности и родам, являлся днем прекращения срочного трудового договора.

Согласно внесенным поправкам в комментируемую статью продление срочного трудового договора осуществляется до окончания беременности.

В этой связи беременная женщина, срок действия трудового договора с которой продлен до окончания беременности, имеет право на отпуск по беременности и родам на общих основаниях (см. ст. 255 ТК РФ).

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Таким образом, работодатель вправе расторгнуть срочный трудовой договор с женщиной в последний день отпуска по беременности и родам либо в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности, в том случае если женщина приступит к работе после окончания беременности.

Следует обратить внимание, что отсчет семидневного срока идет не с момента окончания беременности, а именно со дня, когда факт ее прекращения стал или должен был стать очевидным для работодателя.

5. Трудовой кодекс РФ по прежнему не позволяет расторгать трудовой договор с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 2 ст. 336 ТК РФ (см. указанные статьи и комментарии к ним).

Следует учитывать, что увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Об увольнении в порядке дисциплинарного взыскания см. ст. 192 ТК РФ и комментарий к ней.

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория “ребенок-инвалид”. Признание лица инвалидом осуществляется федеральным

учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом устанавливаются Правительством РФ.

В соответствии с Правилами признания лица инвалидом, утв. постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95, гражданину в возрасте до 18 лет устанавливается категория “ребенок-инвалид” в зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, обусловленного стойким расстройством функций организма, возникшего в результате заболеваний, последствий травм или дефектов.

Категория “ребенок-инвалид” устанавливается на 1 или 2 года либо до достижения гражданином возраста 18 лет. Переосвидетельствование детей-инвалидов – 1 раз в течение срока, на который ребенку установлена категория “ребенок-инвалид”.

2. В соответствии с ГК РФ опека устанавливается над малолетними (ст. 32), над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет устанавливается попечительство (ст. 33). Опекун или попечитель назначается органом опеки и попечительства по месту жительства лица, нуждающегося в опеке или попечительстве, в течение месяца с момента, когда указанным органам стало известно о необходимости установления опеки или попечительства над гражданином (ст. 35).

3. Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами урегулирован разъяснением Минтруда России № 3 и ФСС России № 02-18/05-2256 от 04.04.2000, утв. постановлением Минтруда России № 26 и ФСС России № 34 от 04.04.2000 «Об утверждении разъяснения “О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами”».

Согласно разъяснению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) администрации организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении (детские дома-интернаты на условиях пяти- или шестидневного пребывания в неделю к специализированным детским учреждениям с полным государственным обеспечением не относятся).

Поскольку комментируемая статья распространяется на всех работодателей, следует отметить, что работник вправе представить соответствующее заявление не только работодателю, являющемуся юридическим лицом.

Разъяснением также предусмотрено, что работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишение свободы, служебные командировки свыше одного календарного месяца одного из родителей и т. п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. В таком же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются одиноким матерям.

В случае если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (например: индивидуальный предприниматель, частный нотариус, частный охранник, адвокат, глава или член крестьянских фермерских хозяйств, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т. д.), четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях с работодателем не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Если одним из работающих родителей дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его очередного

ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

Справка об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении, представляется из органов социальной защиты населения по месту жительства ребенка-инвалида ежегодно, документы (копии), подтверждающие, что другой родитель в трудовых отношениях с работодателем не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой, – при каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце работающим родителем (опекуном, попечителем) в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце в вышеизложенном порядке (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

4. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Соответствующий федеральный закон в настоящее время не принят.

В этой связи следует руководствоваться п. 10 разъяснения Минтруда России № 3 и ФСС России № 02-18/05-2256 от 04.04.2000.

Оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере дневного заработка за счет средств ФСС России. При этом под дневным заработком следует понимать средний дневной заработок, определяемый в порядке, устанавливаемом Минтрудом России для исчисления среднего заработка.

О порядке исчисления средней заработной платы см. ст. 139 ТК РФ и комментарий к ней.

При суммированном учете рабочего времени средний дневной заработок, оплачиваемый за счет средств ФСС России, определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов, подлежащих оплате. В таком же порядке осуществляется оп-

лата каждого дополнительного выходного дня в условиях неполного рабочего времени.

5. Ранее существовавшее название комментируемой статьи охватывало лишь лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами.

Внесенные поправки свидетельствуют о том, что предметом регулирования комментируемой статьи является предоставление дополнительных дней отдыха, в одном случае оплачиваемых, а в другом – без сохранения заработной платы, следующим категориям работников:

– лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;
– женщинам, работающим в сельской местности.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Следует отметить, что вопросы предоставления отпуска без сохранения заработной платы урегулированы ст. 128 ТК РФ, в соответствии с которой продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется сторонами трудового договора.

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья не содержит предписаний для работодателя в части предоставления дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

Согласно данной статье вопрос установления ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы упомянутым работникам может быть решен коллективным договором. При этом

ТК РФ определяет максимальную продолжительность данного отпуска – 14 календарных дней.

2. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может быть установлен следующим лицам:

– работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
– работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
– одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
– отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника из числа упомянутых лиц может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям.

3. Поскольку право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы будет закреплено в коллективном договоре, а также с учетом ст. 128 ТК РФ, обязывающей работодателя предоставить отпуск работнику без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель будет не вправе отказать работнику в предоставлении указанного отпуска по каким-либо причинам в тот период времени, о котором просит работник.

Учитывая данное обстоятельство, а также социальную значимость данного отпуска, его перенесение на следующий рабочий год не допускается.

Следует отметить, что установленный ТК РФ запрет на перенесение предусмотренного комментируемой статьей отпуска на следующий рабочий год не позволит работнику, не обратившемуся к работодателю с заявлением о предоставлении в текущем рабочем году дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, использовать в следующем рабочем году дополнительный отпуск (как полностью, так и в части) за прошлый год.

Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

КОММЕНТАРИЙ

1. Ввиду осуществления воспитания детей не только женщинами, но и иными лицами, что возлагает на последних соответствующие обязанности, ТК РФ предоставляет данным лицам дополнительные права, круг которых идентичен гарантиям, предоставляемым женщинам в связи с материнством.

2. Обязанности, связанные с материнством, выполняются женщинами, не только родившими, но и усыновившими ребенка.

В этой связи критерием, наличие которого является основанием для предоставления гарантий в соответствии с комментируемой статьей, будет осуществление воспитательной функции без матери.

Следует учитывать, что СК РФ предусматривает установление прав и обязанностей не только между детьми и родителями, но и между отчимом и мачехой и, соответственно, пасынком и падчерицей (ст. 97 СК РФ).

О правах и обязанностях усыновителей и усыновленных см. п. 4 комментария к ст. 257 ТК РФ.

Кроме того, в соответствии со ст. 151 СК РФ ребенок может быть передан на воспитание в приемную семью на основании договора о передаче ребенка (детей), который заключается между органом опеки и попечительства и приемными родителями (супругами или отдельными гражданами, желающими взять детей на воспитание в семью).

Таким образом, комментируемая статья предусматривает предоставление гарантий следующим лицам:

– отцу, воспитывающему детей без матери;
– мужчине, усыновившему ребенка (детей), воспитывающему его (их) без матери;
– отчиму, воспитывающему детей без матери;
– приемному отцу, воспитывающему детей без матери;
– опекуну (попечителю), осуществляющему единоличное воспитание ребенка.

3. Воспитание ребенка без матери может быть обусловлено различными причинами отсутствия материнского попечения (ее смерть, лишение родительских прав, нахождение в местах лишения свободы, длительное пребывание в лечебном учреждении и др.).

4. Лицам, воспитывающим детей без матери, предоставляются следующие гарантии:

– запрет на отказ в заключении трудового договора по мотивам, связанным с наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ);
– ограничение работы в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ, ст. 259 ТК РФ);

– ограничение привлечения к сверхурочным работам (ч. 5 ст. 99 ТК РФ, ст. 259 ТК РФ);
– ограничение привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 7 ст. 113 ТК РФ, ст. 259 ТК РФ);
– перевод на другую работу лиц, воспитывающих без матери детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (ч. 4 ст. 254 ТК РФ);
– предоставление отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет и пособия на период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (ст. 256 ТК РФ);
– представление перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
– ограничение направления в командировки (ст. 259 ТК РФ);
– гарантии при установлении очередности отпусков (ст. 260 ТК РФ);
– гарантии при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ);
– дополнительные выходные дни при уходе за ребенком-инвалидом (ст. 262 ТК РФ);
– дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, установленные коллективным договором (ст. 263 ТК РФ);
– ограничения на работы вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
– другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

Дополнительные гарантии для лиц, воспитывающих детей без матери, могут быть установлены коллективным договором.

В случае если коллективным договором установлены гарантии для женщин, воспитывающих детей, они также будут предоставляться лицам, гарантии которым установлены комментируемой статьей, независимо от того, имеется ли об этом прямое указание в коллективном договоре.

Глава 42. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля

спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 статьи запрещает применение труда несовершеннолетних на работах, выполнение которых связано с наличием вредных для здоровья источников (работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы), а также требует нахождения в постоянном контакте с веществами, которые могут повлиять на здоровье и нравственное развитие (производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Кроме того, труд несовершеннолетних нельзя использовать в определенных сферах деятельности (игорный бизнес, ночные кабаре и клубы). Несовершеннолетний не может быть вовлечен в работу в данных сферах независимо от характера работ. К примеру, не имеет значения, связана эта деятельность непосредственно с проведением игр или пари, либо это работа артиста (танцора, стриптизера и т. п.), либо деятельность иного персонала (официант, уборщик, гардеробщик и т. п.).

2. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163.

Данным нормативным правовым актом следует руководствоваться до утверждения Правительством РФ соответствующего акта с учетом мнения РТК.

3. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7.

4. Трудовой кодекс РФ содержит также ряд иных ограничений в части применения труда несовершеннолетних.

В частности, лица, не достигшие возраста 18 лет, не могут быть допущены:

– к работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ);
– работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
– работе в религиозных организациях (ст. 342 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет не может быть установлено испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ). Кроме того, с ними не может быть заключен договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

Статья 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья предусматривает следующие виды медицинских осмотров (обследований) несовершеннолетних:

– предварительные при поступлении на работу;
– ежегодные до достижения возраста 18 лет.

2. Прохождение установленных данной статьей ТК РФ медицинских осмотров (обследований) осуществляется лицами, не достигшими возраста 18 лет, вне зависимости от характера предстоящей работы.

Поскольку результаты прохождения данными работниками медицинского осмотра (обследования) необходимы работодателю для решения вопроса о возможности допуска к работе либо перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением в порядке, установленном ст. 73 ТК РФ, отказ от прохождения такого медицинского осмотра будет являться основанием для отказа в заключении трудового договора с лицом, поступающим на работу, и соответственно применения дисциплинарного взыскания в отношении работника.

Об отстранении от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), и об оплате труда в этом случае см. ст. 76 ТК РФ и комментарий к ней.

3. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

4. Вопросы, касающиеся прохождения работниками в возрасте до 18 лет медицинских осмотров, урегулированы приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентов допуска к профессии" и Методическими указаниями МУ 2.4.6.665-97 "Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 14.04.1997 № 7.

5. Обязательные медицинские осмотры (обследования) как при поступлении на работу, так и последующие ежегодные до достижения работником возраста 18 лет осуществляются за счет работодателя.

Данные расходы работодателя включаются в расходы на оплату труда при исчислении налога на прибыль организации в соответствии с п. 7 ст. 255 НК РФ.

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовой кодекс РФ гарантирует работникам в возрасте до 18 лет предоставление отпуска большей продолжительности, т. е. 31 календарный день, а также использование данного отпуска в удобное для работника время.

Оплату отпуска работникам в возрасте до 18 лет следует исчислять в общем порядке, предусмотренном ТК РФ (см. гл. 19 ТК РФ и комментарий к ней).

2. В том случае, если часть рабочего года, за который исчисляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, проработана работником до достижения им возраста 18 лет, а другая часть – после даты достижения им восемнадцатилетнего возраста, то исчисление отпуска осуществляется пропорционально отработанным периодам. Полученные величины следует суммировать.

3. Дополнительные отпуска работникам в возрасте до 18 лет предоставляются на общих основаниях (см. ст. 116–120, 321 ТК РФ и комментарии к ним).

4. Трудовой кодекс РФ возлагает на работодателей необходимость соблюдения иных предписаний в части предоставления отпусков лицам в возрасте до 18 лет.

Работникам в возрасте до 18 лет по их заявлению отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска указанным работникам (ст. 124 ТК РФ), а также их отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работников в возрасте до 18 лет не может быть заменен денежной компенсаций (ст. 126 ТК РФ). Даже в случае наличия письменного заявления работника в возрасте до 18 лет о выплате такой компенсации положительное решение данного вопроса работодателем невозможно, поскольку повлечет за собой ответственность за нарушение законодательства о труде.

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

КОММЕНТАРИЙ

1. Императивный характер статьи запрещает работодателю вне зависимости от каких-либо условий (письменное согласие работника, соглашение сторон) направлять в служебные командировки (включая местные), привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет.

2. Следует учитывать, что ст. 92 ТК РФ устанавливает для работников в возрасте до 18 лет сокращенную продолжительность рабочего времени. Следовательно, для данных работников сверхурочной работой будет являться работа, превышающая предусмотренные ст. 92 ТК РФ пределы рабочего времени.

3. Ночным временем в соответствии со ст. 96 ТК РФ является время с 22 до 6 часов.

Работник в возрасте до 18 лет не может быть привлечен к работе в это время независимо от того, приходится ли на это время вся смена либо только ее часть.

4. Требования комментируемой статьи не распространяются на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК.

В настоящее время такой нормативный правовой акт не принят.

Особенности регулирования труда указанных категорий работников установлены ст. 351 ТК РФ, согласно которой в случаях, предусмотренных комментируемой статьей, особенности регулирования труда рассматриваемых категорий работников определяются наряду с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами.

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовой кодекс РФ предусматривает усложненную процедуру расторжения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), допуская возможность принятия работодателем решения о расторжении трудового договора только с согласия двух органов: соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Согласие государственной инспекции труда должно быть получено в письменной форме. Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав направляет свое согласие в форме постановления.

2. Взаимодействие с государственной инспекцией труда и комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав работодателю следует осуществлять, если на день принятия решения о расторжении трудового договора работнику не исполнилось 18 лет.

Данное требование распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

3. В силу п. 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ “О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей” работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

КОММЕНТАРИЙ

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена ст. 92 ТК РФ для работников в возрасте:

– до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

– от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

При этом продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм.

В этой связи нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени данных работников.

2. Дополнительное правовое регулирование предусмотрено для лиц в возрасте до 18 лет, которые поступили на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошли профессиональное обучение на производстве.

Данной категории работников пониженные нормы выработки могут быть установлены в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Существующая редакция комментируемой статьи допускает решение этого вопроса также трудовым договором.

Следует учитывать, что на данную категорию работников распространяется правовое регулирование, предусмотренное ч. 1 комментируемой статьи.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

КОММЕНТАРИЙ

1. Специальное правовое регулирование комментируемой статьи основано, по сути, на принципе оплаты труда в случае работы на условиях неполного рабочего времени.

Практически во всех случаях (повременная оплата, сдельные расценки) заработная плата работников в возрасте до 18 лет будет несколько меньше, чем у других работников, ввиду установленной для лиц в возрасте до 18 лет сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. Доплата до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы, может устанавливаться за счет средств работодателя.

Возможность установления доплат к заработной плате предусмотрена также в отношении работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, оплата труда которых также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Следует учитывать, что вопрос таких доплат следует урегулировать трудовым договором и (или) коллективным договором, поскольку в этом случае они будут отнесены к расходам на оплату труда (п. 25 ст. 255 НК РФ).

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья предусматривает возможность установления особенностей трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

2. Формулировка "особенности трудоустройства" подразумевает наличие специального регулирования в части порядка заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет, а также решения иных вопросов, связанных с реализацией права на труд данной категории лиц.

Трудовой кодекс РФ устанавливает следующие особенности:

– возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ);
– запрет установления испытания для принимаемых на работу лиц в возрасте до 18 лет (ст. 70 ТК РФ).

3. Вопросы, связанные с обеспечением занятости лиц в возрасте до 18 лет, урегулированы Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

Дополнительные гарантии, связанные с трудоустройством, предусмотрены Федеральным законом от 21.12.1996 № 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

4. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет, установленные коллективным договором, соглашением, не могут ухудшать положение этих лиц по сравнению с правовым регулированием, предусмотренным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Глава 43. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 273. Общие положения

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации)

и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

КОММЕНТАРИЙ

1. Правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в т. ч. выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (ст. 273 ТК РФ; п. 1 ст. 53 ГК РФ). В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в т. ч. полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом (определение КС РФ от 08.07.2004 № 235-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Межмала Сергея Леонидовича на нарушение конституционных прав пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации", п. 4 постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан»).

Правовой статус руководителя организации в настоящее время может быть установлен не только ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, но и законами и иными

нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

В соответствии с п. 1 ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия.

Пункт 1 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" рассматривает руководителя организации в качестве единоличного исполнительного органа общества (генеральный директор, президент и другие).

Таким образом, возможно использование различных наименований должности лица, осуществляющего руководство организацией.

2. Положения гл. 43 ТК РФ распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Исключениями являются случаи, когда:

1) руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества.

Данный подход законодателя основан на невозможности заключения договора самим с собой.

Управление организацией в данном случае осуществляется непосредственно ее единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества.

Лицо, осуществляющее в рассматриваемой ситуации управление организацией, вправе издать письменное распоряжение о возложении на себя соответствующих полномочий;

2) управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

В данном случае заключается договор гражданско-правового характера, предметом которого является доверительное управление имуществом (см. гл. 53 ГК РФ).

Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья, как и ст. 273 ТК РФ, расширила круг нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений.

Руководитель организации является как наемным работником, так и стороной трудового договора – работодателем по отношению к работникам данной организации.

Двойственность правового положения руководителя организации требует специального правового регулирования его деятельности, которое осуществляется комментируемой главой и иными положениями ТК РФ (в частности, ст. 70, 75, 81, 195).

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации (постановление КС РФ от 15.03.2005 № 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан").

Выполнение упомянутых требований подразумевает необходимость соблюдения руководителем организации совокупности предписаний не только ТК РФ, но и гражданского, административного, налогового, иного законодательства.

Руководитель организации является специальным субъектом административного правонарушения (в частности, ст. 2.4, 3.11, 5.27, 11.24 КоАП РФ) и уголовного преступления (в частности, ст. 143, 201 УК РФ).

2. Федеральные законы содержат дополнительное правовое регулирование особенностей правового положения руководителя организации, и, кроме того, прямо предусматривают возможность урегулирования уставами организаций отдельных вопросов.

В соответствии со ст. 41 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ “Об обществах с ограниченной ответственностью” функции председателя коллегиального исполнительного органа общества, порядок деятельности которого устанавливается уставом общества и внутренними документами общества, выполняет лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, за исключением случая, если полномочия единоличного исполнительного органа общества переданы управляющему.

Разграничить полномочия единоличного и коллегиального исполнительных органов следует также в уставе акционерного общества (ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ “Об акционерных обществах”).

В соответствии со ст. 44 Федерального закона от 30.12.2004 № 215-ФЗ “О жилищных накопительных кооперативах” исполнительные органы жилищного накопительного кооператива (единоличный исполнительный орган кооператива (директор) или единоличный исполнительный орган кооператива (директор) и коллегиальный исполнительный орган кооператива (дирекция)) осуществляют свою деятельность в соответствии с уставом кооператива.

3. Полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними (постановление КС РФ от 15.03.2005 № 3-П).

Данное условие, в свою очередь, предполагает наличие у руководителя организации определенных знаний и навыков, соответствующих характеру руководящей деятельности, в связи с чем лицо, претендующее на должность руководителя организации, должно отвечать ряду требований, содержание которых зачастую определяется собственником имущества, а в ряде случае – напрямую установлено законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии со ст. 11^1 Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 “О банках и банковской деятельности” кандидаты на должность руководителя кредитной организации, а также на должность руководителя филиала кредитной организации должны соответствовать квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними нормативными актами Банка России.

В отношении лица, претендующего на должность руководителя унитарного предприятия, следует отметить, что в силу п. 2 ст. 21

Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ “О государственных и муниципальных унитарных предприятиях” руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя.

При этом п. 9 Положения о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия, утв. постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 “О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий”, предусмотрено, что к участию в конкурсе допускаются физические лица, имеющие высшее образование, опыт работы в сфере деятельности предприятия, опыт работы на руководящей должности, как правило, не менее года и отвечающие требованиям, предъявляемым к кандидатуре руководителя предприятия.

Требования к должностным лицам жилищного накопительного кооператива установлены ст. 45 Федерального закона от 30.12.2004 № 215-ФЗ. К числу условий, при наличии которых лицо не может быть единоличным исполнительным органом кооператива, относится, в частности, судимость за преступление в сфере экономики.

Существуют и некоторые возрастные ограничения для лиц, претендующих на должность руководителя или замещающих ее. В частности, п. 3 ст. 20 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

Следует также учитывать, что не может быть назначено на должность руководителя организации лицо, к которому применено административное наказание в виде дисквалификации (см. ст. 3.11 КоАП РФ). Руководящую деятельность не вправе осуществлять также лицо, лишенное данного права в соответствии с УК РФ.

4. Трудовой договор с руководителем организации заключается работодателем.

В большинстве случаев работодателем будет являться юридическое лицо. Это правило действует и в том случае, если физическое лицо является единственным участником или одним акционером юридического лица.

Стороной трудового договора для руководителя государственного или муниципального унитарного предприятия является орган государственной власти РФ или органы государственной власти субъекта РФ, которые в силу ст. 2 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ осуществляют права собственника имущества унитарного предприятия от имени Российской Федерации или субъекта РФ.

5. Осуществление руководства организацией требует наличия у руководящих лиц ряда прав в сфере гражданско-правовых отношений, которые присущи только данному лицу и являются составной частью его трудовых функций.

Таким правом является, в частности, возможность действовать от имени юридического лица без доверенности, выдавать доверенности на право действовать от имени юридического лица (в частности, п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ; п. 1 ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ; п. 3 ст. 44 Федерального закона от 30.12.2004 № 215-ФЗ).

Наряду с данным правом предусмотрена обязанность руководителя организации отчитываться о деятельности юридического лица, также закрепленная федеральными законами (в т. ч. вышеупомянутыми).

Порядок, сроки и форма отчета руководителя организации – вопросы, решаемые, как правило, собственником имущества, локальными нормативными актами, соглашением сторон трудового договора.

Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации

В случае, когда в соответствии с частью второй статьи 59 настоящего Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

КОММЕНТАРИЙ

1. Совокупность предписаний ст. 59 ТК РФ и комментируемой статьи свидетельствует о возможности решения вопроса о том, будет ли трудовой договор с руководителем организации заключен на неопределенный срок либо данный договор будет срочным (по соглашению сторон), если иное не закреплено учредительными документами организации.

Следует отметить, что установление в учредительных документах вида заключаемого с руководителем организации трудового договора не является целесообразным. Отсутствие предписаний на этот счет предоставит сторонам договора возможность решить вопрос по своему усмотрению в каждом конкретном случае.

2. Заключая договор с руководителем организации на определенный срок, следует учитывать, что срочный трудовой договор в соответствии со ст. 58 ТК РФ может заключаться на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Поскольку комментируемая статья не устанавливает иного срока действия трудового договора, стороны должны учитывать его максимальную продолжительность, а также предписания федеральных законов.

3. Заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать процедуры, содержание которых определяется ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации.

Суть данных процедур состоит в принятии решения о том, какое лицо будет допущено к управлению организацией. Оно основывается, как правило, на результатах проведенного конкурса, итогах голосования (процедура избрания на должность).

Соответствующие процедуры предусмотрены, в частности, Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ “Об акционерных обществах”, Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ “О высшем и послевузовском образовании”, Федеральным законом от 08.02.1998 № 14-ФЗ “Об обществах с ограниченной ответственностью”.

Следует учитывать, что в ряде случаев заключению трудового договора предшествует принятие уполномоченным органом решения о назначении лица на должность руководителя.

Процедура принятия такого решения может как включать, так и не включать в себя проведение конкурса или иные мероприятия,

однако в данном случае акт уполномоченного органа о назначении лица на должность руководителя будет являться основанием для заключения с ним трудового договора.

Такая практика наиболее характерна для некоммерческих организаций.

В частности, в соответствии с п. 4 ст. 35 Федерального закона от 10.06.1992 № 3266-1 “Об образовании” к числу прочих возможностей решения вопроса о назначении руководителя государственного и муниципального образовательного учреждения устав соответствующего образовательного учреждения может относить назначение руководителя или найм руководителя учредителем соответствующего учреждения. При этом данная статья содержит норму, согласно которой в гражданских образовательных учреждениях высшего профессионального образования назначение ректоров не допускается.

Руководитель унитарного предприятия назначается собственником имущества унитарного предприятия в силу п. 1 ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ “О государственных и муниципальных унитарных предприятиях”. При этом в отношении руководителей федеральных государственных унитарных предприятий предусмотрено проведение конкурса в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 “О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий”.

4. По общему правилу прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

При этом комментируемая статья, как и ТК РФ в целом, не делает каких-либо исключений в этом вопросе относительно руководителя организации.

Вместе с тем в ряде случаев весьма затруднительно обеспечить соблюдение формального требования ТК РФ об издании приказа (распоряжения) о приеме на работу.

Правовое значение приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу состоит в том, что на его основании вносится запись в трудовую книжку работника.

В этой связи данный вопрос следует решать с учетом иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы ведения трудовых книжек.

Пункт 1.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, позволяет

вносить запись о приеме на работу на какую-либо должность на основании приказа (распоряжения) или иного решения работодателя.

Следовательно, помимо приказа (распоряжения) таким решением может являться протокол общего собрания акционеров либо заседания совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Однако проблема с актом о приеме на работу остается открытой, когда решение о приеме на работу руководителя организации принимается собственником имущества единолично.

О решении собственника имущества выступить в качестве работодателя по отношению к работнику – руководителю организации в данном случае свидетельствует подписание данными сторонами трудового договора.

Поскольку акт о приеме на работу является следствием такого решения, в этой ситуации наиболее приемлемым является издание соответствующего акта непосредственно руководителем организации. Кроме того, данный подход основан на факте локального правового регулирования руководителем организации деятельности организации, включая непосредственно его трудовую деятельность (приказы об убытии в отпуск, командировку и т. п.).

Содержанием такого приказа (распоряжения) будет являться информация о начале исполнения должностных обязанностей руководителя организации и ссылка на соответствующее основание (трудовой договор).

Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству

Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Внесенная в комментируемую статью редакционная поправка не изменила сути правового регулирования. Кодекс по-прежнему допускает выполнение руководителем организации какой-либо работы на условиях совместительства только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Решая вопрос о возможности выполнения руководителем организации иной работы на условиях совместительства, следует учитывать установленные ограничения для данной категории работников.

Так, в соответствии со ст. 11[1] Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 “О банках и банковской деятельности” руководитель кредитной организации, руководитель филиала кредитной организации не вправе занимать должности в других организациях, являющихся кредитными или страховыми организациями, профессиональными участниками рынка ценных бумаг, а также в организациях, занимающихся лизинговой деятельностью или являющихся аффилированными лицами по отношению к кредитной организации, в которой работают ее руководитель, руководитель филиала кредитной организации.

Круг ограничений, установленных Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ “О государственных и муниципальных унитарных предприятиях”, несколько шире и затрагивает не только трудовые, но и гражданские права руководителя организации.

При отсутствии ограничений для деятельности руководителя, осуществляемой помимо основной работы, установленных нормативными правовыми актами, сторонам следует самостоятельно решить вопрос о возможности выполнения руководителем иной работы.

Следует учитывать, что ТК РФ рассматривает совместительство как выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (см. ст. 282 ТК РФ и комментарий к ней).

Причем речь может идти о любом характере работы, включая руководящие должности (см. решение ВС РФ от 14.12.2000 № ГКПИ2000-1293 «О признании недействительным абзаца 3 пункта 1 постановления Совмина СССР от 22.09.1988 № 1111 “О работе по совместительству»).

2. Необходимость объективной проверки результатов деятельности организации влечет за собой установление запрета для руководителя организации входить в состав органов, осуществляющих функции контроля и надзора в данной организации.

Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

КОММЕНТАРИЙ

1. В силу особенностей правового статуса руководителя он является работником, на которого возлагается полная материальная ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (см. ст. 238 ТК РФ и комментарий к ней).

Руководитель организации также возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Согласно п. 2 ст. 44 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ “Об обществах с ограниченной ответственностью” единоличный исполнительный орган общества несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами. Аналогичный подход содержит п. 2 ст. 71 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ “Об акционерных обществах”.

При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (см. ст. 15 ГК РФ).

2. Руководители ряда организаций отнесены к работникам, с которыми работодатель вправе заключать договоры о полной материальной ответственности, что предусмотрено постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 “Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности”.

Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Особенности правового положения руководителей организации касаются также вопросов расторжения трудового договора.

Следует отметить, что общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК РФ, содержат определенные изъятия в отношении руководителя организации. Так, с руководителем организации трудовой договор может быть расторгнут в случае смены собственника имущества организации. Аналогичным образом вопрос урегулирован только в отношении заместителей руководителя организации и главного бухгалтера (см. ст. 81 ТК РФ и комментарий к ней).

2. Основания для признания должника несостоятельным (банкротом), порядок и условия осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства), порядок и условия проведения процедур банкротства установлены Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ “О несостоятельности (банкротстве)”.

В соответствии со ст. 69 данного Закона арбитражный суд отстраняет руководителя-должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований настоящего Закона.

При обращении с ходатайством в арбитражный суд об отстранении руководителя должника от должности временный управляющий

обязан направить копии ходатайства руководителю должника, представителю учредителей (участников) должника или иного коллегиального органа управления должника, представителю собственника имущества должника – унитарного предприятия.

В случае удовлетворения арбитражным судом ходатайства временного управляющего об отстранении руководителя должника от должности арбитражный суд выносит определение об отстранении руководителя должника и о возложении исполнения обязанностей руководителя должника на лицо, представленное в качестве кандидатуры представителем учредителей (участников) должника или иным коллегиальным органом управления должника, представителем собственника имущества должника – унитарного предприятия. В случае непредставления указанными лицами кандидатуры исполняющего обязанности руководителя должника – на одного из заместителей руководителя должника, в случае отсутствия заместителей – на одного из работников должника.

В ходе финансового оздоровления на основании ходатайства собрания кредиторов, административного управляющего или предоставивших обеспечение лиц, содержащего сведения о ненадлежащем исполнении руководителем должника плана финансового оздоровления или о совершении руководителем должника действий, нарушающих права и законные интересы кредиторов и (или) предоставивших обеспечение лиц, арбитражный суд может отстранить руководителя должника от должности, что предусмотрено п. 2 ст. 82 упомянутого Закона.

В соответствии с тем же Законом руководитель организации может быть также уволен в связи:

– с принятием решения общим собранием учредителей (участников) должника о досрочном прекращении полномочий руководителя должника и избрании (назначении) нового руководителя должника (п. 2 ст. 77);
– увольнением руководителя организации внешним (п. 1 ст. 94) или конкурсным управляющим (п. 3 ст. 129).

3. Решение о расторжении трудового договора с руководителем организации может быть принято уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом).

Введение рассматриваемого основания для расторжения трудового договора с руководителем организации обусловлено возможностью возникновения таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают

необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные действующим законодательством (например, п. 1–12 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 278 ТК РФ) либо условиями заключенного с руководителем трудового договора (п. 3 ст. 278 ТК РФ). Так, досрочное расторжение трудового договора с руководителем может потребоваться в связи с изменением положения собственника имущества организации как участника гражданских правоотношений по причинам, установить исчерпывающий перечень которых заранее невозможно, либо в связи со сменой стратегии развития бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т. п. (п. 4.1 постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан").

Внесенные в комментируемую статью коррективы учитывают подход КС РФ, обозначенный в упомянутом постановлении, и, в отличие от ранее существовавшей редакции, не вызывают спора о виде трудового договора, который в соответствии с формулировкой прежнего ТК РФ мог быть расторгнут "досрочно".

Вид трудового договора сам по себе не предопределяет характер и содержание труда руководителя организации. Установление различий в основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя исключительно по указанному формальному признаку означало бы нарушение равенства прав и возможностей, не совместимое с требованиями ст. 19 (ч. 1 и 2) и 37 (ч. 1) Конституции РФ (см. п. 5 указанного постановления КС РФ).

В этой связи уполномоченный орган юридического лица, собственник имущества организации либо уполномоченное собственником лицо (орган) вправе принять решение о прекращении с руководителем организации как срочного трудового договора, так и договора, заключенного на неопределенный срок.

Однако свобода, предоставленная уполномоченному органу юридического лица, собственнику имущества организации, уполномоченному собственником лицу (органу) в части возможности расторжения трудового договора с руководителем организации, не является безграничной.

Данным лицам (органам) следует учитывать, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ч. 3 ст. 17, ст. 19 Конституции РФ), в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника.

Положения п. 2 ст. 278 ТК РФ не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению (п. 4.3 постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П).

Данную позицию КС РФ следует учитывать и при применении норм иных федеральных законов, позволяющих принять уполномоченным лицам (органам) решение о прекращении трудового договора с руководителем организации.

Нововведением комментируемой статьи является специальный порядок прекращения трудового договора по рассматриваемому в настоящем пункте комментария основанию в отношении руководителя унитарного предприятия. Однако ТК РФ, непосредственно не урегулировав данный вопрос, предоставил право установления соответствующего порядка Правительству РФ.

4. Иные основания прекращения трудового договора могут быть предусмотрены трудовым договором.

Стороны трудового договора свободны в решении вопроса о наличии таких оснований в трудовом договоре и в их выборе. При этом стороне трудового договора – работодателю не следует забывать о возможном судебном разбирательстве, в ходе которого может быть рассмотрено наличие обоснованности указания в трудовом договоре того или иного основания его расторжения и факт отсутствия злоупотребления правом со стороны работодателя (см. п. 3 комментария).

5. Статья 84^1 ТК РФ предусматривает, что прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Вопрос с изданием данного приказа следует решать по аналогии с порядком издания акта о приеме на работу (см. ст. 275 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

КОММЕНТАРИЙ

Название статьи изменено, что свидетельствует о стремлении решить вопрос гарантий руководителю организации в случае прекращения с ним трудового договора.

Новая редакция комментируемой статьи устанавливает минимальный размер компенсации руководителю организации – он не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Здесь очевидна аналогия с подходом, предусмотренным ст. 181 ТК РФ.

Вместе с тем конкретный размер компенсации определяется сторонами трудового договора.

Компенсация руководителю организации при расторжении трудового договора с ним выплачивается только при отсутствии виновных действий (бездействия) с его стороны.

Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

КОММЕНТАРИЙ

1. Формулировка "досрочно расторгнуть трудовой договор" не претерпела изменений, несмотря на редакционные коррективы п. 2 ст. 278 ТК РФ, содержащего аналогичное право в отношении работодателя.

Безусловно, работником – руководителем организации может быть принято решение о расторжении трудового договора независимо от его вида (как срочного, так и заключенного на неопределенный срок).

2. По сути, комментируемая статья регулирует вопрос расторжения трудового договора по инициативе работника (см. ст. 80 ТК РФ и комментарий к ней).

Правовой статус руководителя организации существенно отличается от статуса иных работников, поэтому он ограничен в праве расторгнуть трудовой договор по собственному желанию на общих основаниях.

Поскольку суть предупреждения о предстоящем увольнении состоит в предоставлении работодателю возможности поиска другого работника, временной период, установленный в рассматриваемом случае, является обоснованным.

Следует отметить, что при наличии соглашения сторон трудового договора он может быть расторгнут в любое время.

Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

КОММЕНТАРИЙ

1. Особенности регулирования труда, установленные гл. 43 ТК РФ для руководителя организации, могут быть распространены на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор. Данный вопрос может быть решен как федеральными законами, так и учредительными документами организации.

О подведомственности дел об освобождении от должностей членов коллегиальных исполнительных органов организаций, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, см. постановление Пленума ВС РФ от 20.11.2003 № 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ".

2. Иные особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций могут быть установлены федеральными законами.

Глава 44. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи дается определение совместительству. В частности, узаконивается, что совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Это важно, т. к. на практике часто совместительство подменяют понятием совмещение профессий (должностей), что является неправомерным.

Работник, работая по совместительству, при приеме на работу заключает (помимо трудового договора по основному месту работы) трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). При совмещении профессий, должностей трудовой договор не заключается (ст. 151 и 60^2 ТК РФ).

Работа по совместительству – это регулярная, оплачиваемая работа, выполняемая в свободное от основной работы время (при совмещении профессий, должностей – во время рабочего времени).

Разрешения работнику от работодателя по основному месту работы на совместительство не требуется. Исключением являются случаи, предусмотренные федеральными законами. Например, согласно ст. 276 ТК РФ руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Исключение из общего правила также установлено постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 “Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры”. Согласно подп. “в” п. 1 данного постановления педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в т. ч. работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в т. ч. выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. “б”–“з”, допускается с согласия работодателя в основное рабочее время (п. 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

2. Работа по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ч. 2 комментируемой статьи). То есть законодательство не ограничивает работника пределом работодателей, у которых он может работать.

3. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы как у того же работодателя (внутреннее совместительство), так и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 ТК РФ.

В настоящей редакции Кодекса утратила силу ст. 98, которой ранее устанавливались ограничения для внутреннего совместительства. Раньше работа по совместительству в той же организации, с которой заключен основной трудовой договор, не могла осуществляться по

той же профессии, специальности или должности, которая была предусмотрена основным трудовым договором. Эта норма была признана неправомерной, ухудшающей положение работника.

4. В части 4 комментируемой статьи предусмотрено, что в трудовом договоре следует обязательно указывать, что работа является совместительством.

При заключении трудового договора в нем в обязательном порядке должны быть отражены условия оплаты труда, трудовая функция, продолжительность труда и отдыха и другие условия (см. ст. 57 ТК РФ и комментарий к ней).

5. В части 5 данной статьи установлено, что не допускается работа по совместительству:

– лиц в возрасте до восемнадцати лет;
– на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;
– в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 282 ТК РФ предполагает установление особенностей работы по совместительству для отдельных категорий работников. Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 указаны категории работников, которые могут работать по совместительству и в том случае, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения).

В соответствии со ст. 350 ТК РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ. Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и объединения работодателей.

Не допускается работа по совместительству на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если работа по основному трудовому договору также характеризуется как тяжелая, вредная или опасная.

Статья 283 ТК РФ предусматривает обязанность работника при поступлении на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда предоставить справку о характере и условиях труда по основному месту работы. При этом выписка из трудовой книжки не подменяет справку.

При приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель в обязательном порядке обязан знать, что условия труда по основному месту работы у него нормальные.

Для отдельных категорий работников установлены запреты или ограничения на работу по совместительству другими законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, например:

а) лицам начальствующего состава и служащим федеральной фельдъегерской связи – кроме творческой, научной, преподавательской работы (ст. 9 Федерального закона от 17.12.1994 № 67-ФЗ "О федеральной фельдъегерской связи");

б) сотрудникам кадрового состава органов внешней разведки РФ – за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности, осуществляемой с согласия руководителя соответствующего органа внешней разведки РФ, кроме случаев, когда совместительство вызвано служебной необходимостью (ст. 18 Федерального закона от 10.01.1996 № 5-ФЗ "О внешней разведке");

в) судьям – кроме научной, преподавательской, литературной и иной творческой деятельности (п. 3 ст. 3 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации");

г) прокурорским работникам – кроме научной, преподавательской и творческой деятельности (ст. 40^2 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации");

д) гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, запрещается совмещать ее с работой в иных организациях (п. 2 ст. 21 Федерального закона от 25.07.2002 № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе"). Такая формулировка допускает возможность дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства;

е) совмещение директором, генеральным директором, членами правления или дирекции акционерного общества должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества (п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ "Об акционерных обществах");

ж) служащим Банка России, занимающим должности, перечень которых утвержден Советом директоров Банка, – за исключением преподавательской, научно-исследовательской и творческой деятельности (ст. 90 Федерального закона от 10.07.2002 № 86-ФЗ "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)").

Постановление Совмина РФ от 23.07.1993 № 720 "О порядке и условиях службы (работы) по совместительству в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации" устанавливает особенности работы по совместительству сотрудников органов внутренних дел:

а) совместительство допускается с письменного разрешения руководителя по месту основной работы (службы) сотрудника, которое может быть аннулировано с учетом оперативной обстановки и условий службы (работы);

б) не допускается совместительство при подчиненности или подконтрольности должностей по основной и совмещаемой службе (работе);

в) совместителям не предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные в системе МВД России, а также не выплачивается надбавка за выслугу лет.

6. В части 6 данной статьи предусмотрено, что особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Например, разрешение работы по совместительству по аналогичной должности, специальности установлено ч. 3 ст. 333 ТК РФ для педагогических работников.

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

КОММЕНТАРИЙ

1. В данной статье установлено, что при приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник должен предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2. В этой статье не указано, что работник обязан предоставлять страховое свидетельство о государственном пенсионном страховании и идентификационный номер налогоплательщика.

Однако в соответствии с п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" страховое свидетельство о государственном пенсионном страховании является обязательным документом при заключении трудового договора.

3. Что касается трудовой книжки, то работодатель, к которому поступает работник на условиях совместительства, не требует ее от поступающего, т. к. не ведет трудовые книжки на лиц, работающих у них по совместительству (ст. 65 ТК РФ). Это относится и к другим документам, хранящимся у работодателя по основному месту работы, например, документам воинского учета.

Однако, если работник изъявил желание, по месту его основной работы в трудовую книжку могут быть внесены записи о работе по совместительству, например, о приеме на работу по совместительству, о переводе, об увольнении и т. п. Сведения о работе по совместительству вносятся на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (п. 20 постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 "О трудовых книжках").

4. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

5. При приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда необходимо представлять справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Это требование направлено на то, чтобы не допустить работу с неблагоприятными условиями труда одновременно у работодателя по основному месту работы и по совместительству (см. ст. 282 ТК РФ и комментарий к ней).

В справке следует указывать характеристики условий труда по основному месту работы (наличие вредных и опасных производственных факторов) в соответствии с Картой аттестации рабочего места по условиям труда (постановление Минтруда России от 14.03.1997 № 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда").

Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи установлено, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. Эта норма необходима с целью охраны здоровья работников.

В этой же части установлено, что в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

Там же предусмотрено, что в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Это положение относится и к работникам, работающим по суммированному учету рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени организация определяет учетный период, т. е. период, в течение которого работник должен отработать установленную норму времени (с учетом нормы рабочего времени по производственному календарю на соответствующий год) – это может быть календарный месяц, квартал, полугодие, год или иной период, который в обязательном порядке отражается в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте организации или в трудовом договоре.

Например, в организации учетный период установлен поквартально (половинная норма I квартала – 227 ч (454 ч : 2); II квартала – 247,5 ч (495 ч : 2); III квартала – 260 ч (520 ч : 2); IV квартала – 255,5 ч (511 ч : 2)). В этом случае при работе по совместительству продолжительность рабочего времени в III квартале 2006 г. как установленного учетного периода для соответствующей категории работников не должна превышать 260 часов. Свыше 260 часов в квартал – это часы сверх учетного периода и оплата их производится как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ). Аналогично, если учетным периодом в организации будет год – 1980 часов. Половинная норма составит 990 ч (1980 ч : 2).

Статьей 350 ТК РФ установлено исключение в отношении медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа.

Согласно постановлению Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа" продолжительность работы по совместительству для них увеличена до восьми часов ежедневно и до 39 часов в неделю.

В соответствии с постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" исключение из общего правила сделано для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

– для медицинских и фармацевтических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
– медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, – 16 часов работы в неделю;
– врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов РФ или органов местного самоуправления, – в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления;
– младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
– педагогических работников (в т. ч. тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
– педагогических работников (в т. ч. тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, – 16 часов работы в неделю;
– работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (подп. "б" п. 1 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

2. В части 2 комментируемой статьи уточняется, что ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные в ч. 1 статьи, не применяются в случаях, когда:

а) работник приостановил работу по основному месту работы, известив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты задержанной суммы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). При этом не допускается приостановление работы:

– в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
– в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликви-

дации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
– государственными служащими;
– в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
– работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи);

б) работник отстранен от работы, если как нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев отказался от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует (ч. 2 ст. 73 ТК РФ). В этом случае работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

в) трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 4 ст. 73 ТК РФ).

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 статьи не устанавливается каких-либо особенностей в оплате труда совместителей, поэтому работник и работодатель могут сами определить условия оплаты труда при заключении трудового договора на условиях работы по совместительству. Эти условия должны быть указаны в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ).

Работа по совместительству является работой на условиях неполного рабочего времени. В связи с этим законодательством не гарантируется, что заработная плата за работу по совместительству не может быть меньше, чем установленный федеральным законом МРОТ. Минимальный размер выплаты заработной платы (оплаты труда совместителей) устанавливается с учетом того, что они работают не полную норму рабочего времени, а только часть ее.

2. В части 2 комментируемой статьи предусмотрено, что при установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Таким образом, при повременной системе оплаты труда заработная плата работнику определяется пропорционально фактически отработанному времени, при сдельной системе оплаты труда – в зависимости от выработки либо на иных условиях, которые указаны в трудовом договоре. Если при повременной системе оплаты труда совместителю устанавливаются нормированные задания (например, норма убираемой площади уборщицами служебных помещений), то оплата его труда будет производиться по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Условия оплаты труда совместителей, устанавливаемые в зависимости от фактически проработанного времени или фактической выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ст. 135, 152 ТК РФ).

3. В части 3 статьи определено, что лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. Так, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях установлены и районные коэффициенты, и процентные надбавки за стаж работы в данных районах и местностях (ст. 316, 317 ТК РФ). Оплата труда в случаях выполнения совместителем работы в особых условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (ст. 146–154 ТК РФ). Совместители имеют право и на те, и на другие выплаты.

Отдельные нормативные акты устанавливают правила о выплате совместителям процентных надбавок за непрерывный стаж работы. Такие надбавки выплачиваются, например, медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности в организациях здравоохранения и социальной защиты населения, финансируемых из федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ (постановление Правительства РФ от 28.02.1996 № 213 “О надбавках за продолжительность непрерывной работы медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности в организациях здравоохранения и социальной защиты населения”). Порядок выплаты процентных надбавок регулируется постановлением Минтруда России от 08.10.1992 № 18 “Об установлении надбавок за продолжительность непрерывной работы врачам, провизорам и другим работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения”.

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

КОММЕНТАРИЙ

1. Лица, работающие по совместительству, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). При этом продолжительность их ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Если совместитель занимает должность или выполняет работу, по которой федеральным законом предусмотрен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, то ему должен предоставляться такой удлиненный отпуск (ст. 115 ТК РФ).

У работника, работающего на условиях совместительства, право на использование отпуска за первый год работы возникает, как и у остальных работников, по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

В части 1 комментируемой статьи установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При этом если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Основанием для предоставления отпуска по работе на условиях совместительства может быть копия приказа о времени и продолжительности предоставления отпуска по основному месту работы или справка, заверенная печатью.

Если работник отгулял отпуск авансом и увольняется, то удержание из заработной платы работника, работавшего по совместительству, до окончания рабочего года, в счет которого он получил отпуск за неотработанные дни отпуска, производится на общих основаниях.

2. В части 2 статьи предусмотрено, что если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. При этом работник может взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков, так и на более короткий срок.

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

КОММЕНТАРИЙ

1. Совместителям в полном объеме предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами, – как общие для всех работников, так и специальные для отдельных категорий работников (разд. VII ТК РФ). Совместители также имеют гарантии защиты права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220, 224 ТК РФ).

Между тем, в ч. 1 комментируемой статьи уточняется, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением (ст. 173–176 ТК РФ), а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не предоставляются: гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; гарантии медицинского обслуживания; компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно и компенсации расходов, связанных с переездом (ст. 318, 323, 325, 326 ТК РФ).

2. В части 2 комментируемой статьи установлено, что другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Например, при увольнении работников, работающих на условиях совместительства, в связи с ликвидацией организации либо сокращением в ней численности или штата работников (п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ) должно выплачиваться выходное пособие в размере среднего заработка. Оно выплачивается на общих основаниях. Однако, имея основное место работы, работникам, работающим на условиях совместительства, среднемесячный заработок на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ) не сохраняется.

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

КОММЕНТАРИЙ

В статье предусмотрено, что, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Трудовой договор о работе по совместительству может быть прекращен с работником по основаниям, определенным ТК РФ (ст. 77) или иным федеральным законом. При увольнении работодатель должен соблюдать установленные законодательством правила прекращения трудового договора, например:

– нельзя уволить совместителя по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ),
– при расторжении трудового договора по сокращению штатов необходимо не менее чем за два месяца предупредить работника персонально под расписку о предстоящем увольнении (ст. 180 ТК РФ),
– при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников либо при ликвидации организации (работодателя) работникам, работающим на условиях совместительства, как и другим работникам, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ), но, в отличие от остальных работников, не сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, т. к. они трудоустроены по основному месту работы, и др.

В данной статье предусмотрено, что работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником, работающим на условиях совместительства, если на его место (должность) необходимо принять

работника, для которого эта работа будет основной. При этом работник, заключивший трудовой договор о работе по совместительству, не вправе требовать от работодателя принять его на это же место (должность) как на основную работу.

Вместо работника, работающего на условиях совместительства, может быть принят работник как на условиях полного рабочего времени (смены), так и на иных условиях – с неполным рабочим днем (сменой) или неполной рабочей неделей. Для нового работника эта работа будет основной, следовательно, на него должна вестись трудовая книжка.

По соглашению между работником и работодателем работник может быть принят на работу, выполняемую им по совместительству, как на основную. В этом случае трудовой договор о работе по совместительству должен быть прекращен и вместо него заключен другой трудовой договор на новых условиях.

Глава 45. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев

При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 59 ТК РФ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ с работником заключается срочный трудовой договор.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должны быть указаны срок его действия (в пределах до двух месяцев) и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

К числу таких обстоятельств может относиться необходимость исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (в данном случае, до двух месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

При заключении трудового договора работник обязательно должен быть предупрежден о том, что он принимается на работу на срок до двух месяцев и в трудовом договоре с ним необходимо указывать обстоятельства, являющиеся причинами заключения трудового договора на такой срок.

2. Учитывая краткосрочный характер трудовых отношений с данной категорией работников, комментируемая статья по существу дублирует положение п. 7 ч. 4 ст. 70 ТК РФ, согласно которой для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные гл. 45 ТК РФ (см. п. 15 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

КОММЕНТАРИЙ

1. В отличие от общего правила, установленного ст. 113 ТК РФ, согласно которому работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, допускается привлечение работников, которые заключили срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом привлечение работников, которые заключили срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия.

Следует иметь в виду, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, которые являются инвалидами, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья

в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (см. ст. 113 ТК РФ и комментарий к ней).

Привлечение работников, заключивших срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни для работников, заключивших срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, устанавливается компенсация – оплата работы в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Статья 291. Оплачиваемые отпуска

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

КОММЕНТАРИЙ

С учетом особенностей трудовых отношений работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, комментируемая статья содержит норму, которая отличается от общего правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, согласно которому продолжительность оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях (см. ст. 120 ТК РФ и комментарий к ней).

Так, работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляется оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за один месяц работы.

Таким образом, работник, отработавший два месяца, вправе претендовать на оплачиваемый отпуск продолжительностью четыре рабочих дня.

В случае, если работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, не использовал отпуск в натуре, ему выплачивается компенсация при увольнении, которая рассчитывается аналогичным образом, т. е. из расчета два рабочих дня за один месяц работы.

Статья 292. Расторжение трудового договора

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. На работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, распространяются общие правила прекращения трудового договора, предусмотренные ст. 77 ТК РФ, при этом с учетом особенностей трудовых отношений с данной категорией работников сокращены сроки предупреждения сторон трудовых отношений о досрочном прекращении трудовых отношений.

О своем желании расторгнуть трудовой договор, заключенный на срок до двух месяцев, работник должен письменно предупредить работодателя за три календарных дня.

Следует иметь в виду, что оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, в т. ч. на срок до двух месяцев, до истечения срока этого договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора, является прогулом (см. подп. 2 п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Работодатель должен предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) в письменной форме под роспись также не менее чем за три календарных дня.

2. Лицам, работающим по трудовым договорам сроком до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, однако его выплата может быть предусмотрена федеральными законами, а также коллективным или трудовым договором.

Глава 46. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Статья 293. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

КОММЕНТАРИЙ

В отличие от ранее действовавшей редакции статьи, которая ограничивала продолжительность сезонных работ шестью месяцами, новая редакция данной статьи предусматривает, что отдельные виды сезонных работ по своей продолжительности могут превышать указанный период.

Значительные изменения внесены в порядок определения (утверждения) перечня сезонных работ.

Статья в прежней редакции содержала положение, предусматривающее, что перечень сезонных работ утверждается Правительством РФ. При этом следует отметить, что соответствующий перечень сезонных работ во исполнение ст. 293 ТК РФ Правительством РФ утвержден не был.

Внесенными в комментируемую статью поправками установлено, что перечни сезонных работ, в т. ч. отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ должны определяться отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Таким образом, данный механизм предполагает принятие соглашения, подписываемого общероссийскими объединениями работодателей и профсоюзов с участием федеральных органов исполнительной власти. Подобный перечень может также разрабатываться и утверждаться в рамках РТК.

В настоящее время действуют постановления Правительства РФ от 06.04.1999 № 382 “О перечнях сезонных работ и видов деятельности, применяемых для целей налогообложения” и от 04.07.2002 № 498 “Об утверждении Перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год”.

Согласно вышеуказанным постановлениям Правительства РФ к сезонным работам, в частности, относятся работы в лесном хозяйстве (лесоразведение и лесовосстановление, в т. ч. подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами), сезонные работы в организациях по производству мясных продуктов, переработке птицы и по производству мясных консервов, растениеводство, звероводство, добыча, сушка и уборка торфа и т. д.

Однако следует отметить, что названные акты Правительства РФ были приняты для целей, не относящихся к регулированию трудовых отношений.

Статья 294. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Часть вторая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. Условие о сезонном характере работы является обязательным условием трудового договора, поэтому работник должен быть обязательно предупрежден о том, что он принимается на сезонную работу.

Указание на то, что работник принят на сезонную работу, также должно быть в приказе (распоряжении) работодателя о приеме его на работу.

С учетом изменений, внесенных в комментируемую статью Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, можно предположить, что трудовой договор о сезонной работе может быть заключен на срок, превышающий шесть месяцев.

Перечни сезонных работ, в т. ч. отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ должны определяться отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

2. Новой редакцией из содержания статьи исключено положение, согласно которому при приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать двух недель. Однако это не означает запрета на возможность установления испытания работнику при приеме его на сезонные работы.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (см. ч. 6 ст. 70 ТК РФ и комментарий к ней).

Таким образом, при приеме работника на сезонную работу на срок до шести месяцев ему может быть установлено испытание, которое не может превышать двух недель.

Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

КОММЕНТАРИЙ

С учетом особенностей трудовых отношений работников, заключивших трудовой договор о выполнении сезонных работ, комментируемая статья содержит норму, которая отличается от общего правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, согласно которому продолжительность оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях (см. ст. 120 ТК РФ и комментарий к ней).

Работнику, заключившему трудовой договор о выполнении сезонных работ, предоставляется оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы. Поэтому работник, отработавший шесть месяцев на сезонных работах, вправе претендовать на оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней.

В случае, если работник, заключивший трудовой договор о выполнении сезонных работ, не использовал отпуск в натуре, ему выплачивается компенсация при увольнении, которая рассчитывается аналогичным образом, т. е. из расчета два рабочих дня за один месяц работы.

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

КОММЕНТАРИЙ

1. С учетом особенностей труда работников, занятых на сезонных работах, сокращены сроки предупреждения сторон трудового договора о досрочном прекращении трудового договора.

О своем желании досрочно расторгнуть трудовой договор работник, занятый на сезонных работах, обязан письменно предупредить работодателя за три календарных дня.

Следует иметь в виду, что оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, в т. ч. на время выполнения сезонных работ, до истечения срока этого договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора, является прогулом (см. подп. 2 п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

2. Работодатель должен предупредить сезонного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

3. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (см. ч. 4 ст. 79 ТК РФ).

Глава 47. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

КОММЕНТАРИЙ

1. Вахтовый метод представляет собой особую форму организации работы вне места постоянного проживания работников, когда их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания невозможно.

В настоящее время вопросы применения вахтового метода работы регулируются нормами гл. 47 Кодекса и Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82.

Основные положения продолжают применяться на основании ч. 1 ст. 423 ТК РФ постольку, поскольку они не противоречат Кодексу. При этом необходимо учитывать, что за последние годы ВС РФ

принят ряд решений о правомерности применения отдельных пунктов Основных положений.

На законодательном уровне вахтовый метод как особая форма осуществления трудового процесса регулируется нормами Кодекса с 1 февраля 2002 г.

2. Новой редакцией Кодекса внесены уточнения в формулировку ч. 2 комментируемой статьи относительно целей и общих условий применения вахтового метода работы. Если прежней редакцией предусматривалось, что вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя, то теперь уточняется, что он применяется и при удалении места работы от места постоянного проживания работников.

Кроме того, теперь в ч. 2 комментируемой статьи законодательно закреплено, что вахтовый метод применяется не только в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, но и в целях осуществления иной производственной деятельности.

С точки зрения экономической целесообразности вахтовый метод применяется тогда, когда выполнение работ обычными методами невыгодно.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

Направление работника на вахту не является служебной командировкой.

3. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках.

Новая редакция ч. 3 ст. 297 ТК РФ дополнена положением, что указанные работники могут проживать в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Особенности организации вахтовых поселков более полно отражены в разд. 3 Основных положений о вахтовом методе организации работ. Согласно п. 3.1 Основных положений вахтовые поселки представляют собой комплекс жилых, культурно-бытовых, санитарных и хозяйственных зданий и сооружений, предназначенных для

обеспечения жизнедеятельности работников, работающих вахтовым методом, в период их отдыха на вахте, а также обслуживания строительной и спецтехники, автотранспорта, хранения запасов товарно-материальных ценностей.

Техническое и бытовое обслуживание вахтовых поселков обеспечивается, как правило, соответствующим сменным штатным персоналом. Проживание вахтового (сменного) персонала в период междувахтового отдыха в вахтовых поселках запрещается.

4. Прежней редакцией Кодекса не уточнялось, кем принимается решение о введении вахтового метода. Теперь комментируемая статья дополнена ч. 4, устанавливающей, что порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (см. ст. 372 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья 298 ТК РФ определяет категории лиц, которые не могут привлекаться к работам вахтовым методом: работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

В статью внесено уточнение о том, что противопоказания должны быть указаны в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2. В связи с тем, что к работе вахтовым методом не допускаются лица, имеющие противопоказания медицинского характера, заключению трудового договора с работником о работе вахтовым методом должен предшествовать медицинский осмотр.

Вопросы проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников регулируются ст. 213 ТК РФ. Во исполнение постановления Правительства РФ от 27.10.2003 № 646 “О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)” (ред. от 01.02.2005), принятого в соответствии с ч. 3 ст. 213 ТК РФ, Минздравсоцразвития России утвержден приказ от 16.08.2004 № 83 “Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)”.

Работы в нефтяной и газовой промышленности, выполняемые в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, пустынных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, а также при морском бурении, включены в Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденный данным приказом. В этот Перечень включены также геологоразведочные, топографические, строительные и другие работы (в т. ч. вахтово-экспедиционным методом) в отдаленных, малонаселенных, труднодоступных, тундровых, заболоченных и горных районах.

Статья 299. Продолжительность вахты

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья 299 ТК РФ, регулирующая продолжительность вахты, изложена в новой редакции.

Временем вахты считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. В отличие от прежней редакции, из ч. 1 комментируемой статьи исключено уточнение, что междусменный отдых проводится в вахтовом поселке. Принимая во внимание внесенные изменения в ч. 3 ст. 297 ТК РФ, междусменный отдых может проводиться работником либо в вахто-

вом поселке, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях или иных жилых помещениях.

2. Как и в прежней редакции статьи, по общему правилу продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.

Однако теперь конкретизирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях увеличения работодателем продолжительности вахты до трех месяцев. Законодательно закреплено, что учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

На тяжелых и вредных работах, а также в районах с экстремальными природно-климатическими условиями (полярные, приполярные, высокогорные местности) продолжительность рабочего дня на вахте рекомендуется устанавливать не свыше 10–11 часов. Например, при экспедиционно-вахтовом методе, в условиях, когда затруднены условия поставки работников, может быть установлен следующий базовый цикл труда и отдыха: 2 месяца вахты (с 10-часовым или 11-часовым рабочим днем) и 1 месяц отдыха.

Обычно используются следующие базовые циклы труда и отдыха:

– если условия доставки работников затруднены – 2 месяца вахты с 10-часовым рабочим днем и 1 месяц отдыха;
– в обжитых районах – 1 месяц работы (при 10-часовом рабочем дне) и 2 недели отдыха или 20 дней работы (при 10-часовом рабочем дне) и 10 дней отдыха.

При относительной близости объекта к северной зоне можно также рекомендовать 2 недели работы (10-часовой рабочий день) и 6 дней отдыха.

Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

КОММЕНТАРИЙ

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или за иной более длительный период, но не более чем за год. Общие вопросы применения суммированного учета рабочего времени регулируются ст. 104 ТК РФ. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилам внутреннего трудового распорядка.

2. При вахтовом методе работы суммированный учет рабочего времени имеет свои особенности (см. также комментарий к ст. 301 ТК РФ).

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Под временем отдыха подразумеваются дни междувахтового отдыха, ежедневный (междусменный) отдых, выходные и нерабочие праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска и другие дни отдыха, в течение которых работник согласно графику освобожден от работы.

Поскольку ст. 104 ТК РФ установлено, что при суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов, в новой редакции Кодекса из ч. 2 комментируемой статьи исключена соответствующая дублирующая норма.

По общим правилам при вахтовом методе продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством.

3. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период. При этом отмечаются дни отпуска, дни в пути, дни нетрудоспособности, в т. ч. наступившие в межвахтовый период, и т. д. На основании этого учета уточняется количество часов переработки на вахте конкретного работника и полагающееся ему количество дней междувахтового отдыха.

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса

для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

КОММЕНТАРИЙ

1. График работы на вахте, регламентирующий рабочее время и время отдыха, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График работы доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике должно быть отражено время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно, которое не включается в рабочее время и может приходиться на дни междувахтового отдыха.

Более подробно вопросы режима труда и отдыха, а также учета рабочего времени изложены в разд. 4 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82.

Продолжительность ежедневной работы (смены) на вахте не должна превышать 12 часов.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

2. Новая редакция ч. 3 комментируемой статьи уточняет определение дней междувахтового отдыха и порядок их оплаты.

Дни междувахтового отдыха – это дополнительные свободные от работы дни отдыха, которые предоставляются работнику в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте.

Нормальное количество часов, которое работник должен отрабатывать в учетном периоде, определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели и продолжительности ежедневной работы (смены):

– при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
– при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней;
– накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час.

Время, превышающее эту норму часов в период вахты, считается переработкой, за которую предоставляются дни отдыха в пределах учетного периода из расчета один день междувахтового отдыха за каждые восемь часов переработки.

При неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, болезнь и т. п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

Дни междувахтового отдыха оплачиваются работодателем в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы). Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором может устанавливаться более высокая оплата за дни междувахтового отдыха.

Как следует из п. 5.4 Основных положений с учетом решения ВС РФ от 04.07.2002 № ГКПИ2002-398, дни отдыха в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада) из расчета за 8-часовой рабочий день.

3. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

Работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых соответственно органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

в районах Крайнего Севера, – 24 календарных дня;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 настоящего Кодекса.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

КОММЕНТАРИЙ

Федеральным законом № 90-ФЗ в рассматриваемую статью внесен ряд изменений.

1. Теперь надбавка за вахтовый метод работы (взамен суточных) выплачивается за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно (ч. 1 комментируемой статьи).

В соответствии с ранее действовавшей редакцией указанная надбавка выплачивалась за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно.

2. Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ч. 4).

До вступления в силу новой редакции право на выплату указанной надбавки имели только работники организаций (т. е. юридических лиц) в порядке и размере, устанавливаемом работодателем. Действующая формулировка предоставляет более широкому кругу лиц, а именно работникам работодателей – физических и юридических лиц, право на выплату этой надбавки в порядке и размере, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в стаж работы, дающий право на гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с гл. 50 ТК РФ (ч. 6 комментируемой статьи).

Прежняя редакция статьи не содержала уточнения о том, в отношении каких работников применяется закрепленный в Кодексе порядок подсчета стажа для сохранения льгот и компенсаций. Теперь эти лица конкретно называются – работники, выезжающие для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Кроме того, определено, что гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с гл. 50 “Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях” ТК РФ.

4. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 7).

Согласно прежней редакции статьи указанные районные коэффициенты начислялись в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5. Оплата за дни нахождения в пути производится за каждый день нахождения в пути из расчета дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневной ставки) (ч. 8).

Внесенными в комментируемую статью поправками уточняется, что оплата производится именно за каждый день нахождения в пути, а также конкретизируется порядок расчета этой оплаты.

Комментируя настоящую статью в редакции Федерального закона № 90-ФЗ, следует более подробно остановиться на изменении, касающемся подсчета стажа для предоставления гарантий и компенсаций лицам, работающим вахтовым методом (ч. 6 статьи), и рассмотреть ее применительно к смежным с трудовыми правоотношениям – отношениям по пенсионному обеспечению.

В соответствии с ранее действовавшей редакцией статьи норма о порядке подсчета стажа для получения льгот и компенсаций выглядела следующим образом: “В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности”. Данная формулировка нормы позволяла рассматривать ее в контексте применения ко всем категориям работников, привлекаемых для выполнения работ вахтовым методом, независимо от того, в каком регионе Российской Федерации выполняются соответствующие работы.

Внесенные изменения уточняют круг лиц, в отношении которых применим соответствующий порядок подсчета стажа. Теперь речь идет не просто о стаже работы, дающем право на льготы и компенсации, а о стаже, дающем это право для работников, выезжающих для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов (имеются в виду районы, не относящиеся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям). Что же касается лиц, выезжающих для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов, то ч. 6 комментируемой статьи содержит специальную оговорку, что гарантии и компенсации указанным лицам устанавливаются в соответствии с гл. 50 ТК РФ.

Глава 50 ТК РФ посвящена особенностям регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и устанавливает более широкий объем гарантий и компенсаций, чем предусмотренный для работников вахтового метода. Тем самым лиц, работающих вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с точки зрения объема полагающихся гарантий и компенсаций теперь отнесли не к лицам, работающим вахтовым методом, а к работникам Крайнего Севера.

Порядок подсчета стажа для предоставления льгот и компенсаций в отношении указанных работников осуществляется в соответствии со ст. 314 ТК РФ. Согласно указанной статье порядок установления

и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством РФ в соответствии с федеральным законом. В соответствии с действующим законодательством (постановление Совмина – Правительства РФ от 07.10.1993 № 1012 “О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера”) предусматривается суммирование стажа для получения надбавок независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений (исключая увольнения за виновные действия). Применительно к работникам вахтового метода это означает, что фактически в указанный стаж включаются все периоды работы на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях независимо от перерывов, в частности вызванных особенностями вахтового метода организации работ (например, период междувахтового отдыха).

Вместе с тем принятое правовое регулирование в сфере трудовых отношений следует отличать от правоотношений по пенсионному обеспечению, где также имеют место особенности, связанные с подсчетом стажа лиц, выполняющих работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в частности вахтовым методом.

Прежде всего надо отметить, что пенсионное законодательство, а именно Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”, предусматривает специальные пенсии для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Речь идет о двух категориях.

Согласно подп. 2 и 6 п. 1 ст. 28 Закона право на досрочное назначения трудовой пенсии по старости имеют женщины, родившие двух и более детей, по достижении возраста 50 лет, проработавшие не менее 20 лет, в т. ч. не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностях, а также мужчины по достижении возраста 55 лет и женщины по достижении возраста 50 лет, имеющие страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет, в т. ч. не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях.

В нормах Закона речь идет о различных видах стажа:

– календарном стаже работы в районах Крайнего Севера либо в приравненных к ним местностях;
– страховом стаже.

При этом п. 3 ст. 28 Закона предусматривает, что правила исчисления периодов работы, дающей право на установление пенсий в соответствии с подп. 2 и 6 п. 1 этой статьи, утверждаются Правительством РФ.

Таким образом, законодатель, наделяя Правительство РФ полномочиями по определению правил исчисления стажа на соответствующих видах работ, выработанного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, исчерпывающим образом установил пределы этих полномочий – в указанный стаж могут быть включены только периоды работы в соответствующих районах и местностях.

Такой подход полностью соответствует сущности досрочно назначаемых трудовых пенсий по старости в связи с работой в особых условиях труда (производственных и природно-климатических) как специальной форме компенсации заработка при утрате профессиональной трудоспособности до достижения общего пенсионного возраста из-за длительного неблагоприятного воздействия на организм человека различного рода факторов, обусловленных спецификой его профессиональной деятельности.

Следовательно, стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (стаж на соответствующих видах работ) образовывают только периоды работы, выполняя которые работник фактически подвергается вредоносному воздействию производственной среды.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (стаж на соответствующих видах работ) является составной частью страхового стажа. В силу страховой природы трудовой пенсии по действующему пенсионному законодательству в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности, в течение которых уплачивались страховые взносы в ПФР (ст. 10 Закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ).

Лицам, работающим вахтовым методом, в страховой стаж (в 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно) включается весь учетный период, включая время междувахтового отдыха, в течение которого уплачивались страховые взносы в ПФР.

Здесь уместно отметить, что в соответствии с действующим законодательством страховые взносы в ПФР начисляются на все виды выплат, начисляемых в пользу физических лиц, за исключением установленных законодательством компенсационных выплат.

На основании постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 “Об утвержде-

нии Основных положений о вахтовом методе организации работ” в пользу физических лиц, работающих вахтовым методом, выплачиваются суммы, начисленные за:

а) выполнение работ на объекте;

б) дни в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

в) дни отдыха в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы (дни междувахтового отдыха);

г) каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно (надбавка за вахтовый метод работ).

При этом в связи с вступлением в силу Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов “О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” и “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”», которым были внесены изменения в комментируемую статью, с 1 января 2005 г. надбавки за вахтовый метод приобрели установленный законодательством компенсационный характер и в соответствии с подп. 2 п. 1 ст. 238 и п. 3 ст. 217 НК РФ с 1 января 2005 г. не подлежат налогообложению единым социальным налогом и страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование как компенсационные выплаты.

Что касается стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (стажа на соответствующих видах работ), то он подсчитывается по особым правилам.

Порядок подсчета этого стажа регулируется Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”, утв. постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516.

Указанными Правилами специально оговаривается порядок подсчета стажа для назначения досрочной трудовой пенсии в связи с работой на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях для лиц, работавших вахтовым методом в указанных районах и местностях.

В соответствии с абз. 1 п. 8 Правил в периоды работы вахтовым методом, в т. ч. протекавшей на Крайнем Севере, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, включается время выполнения работ на объекте, время междусменного отдыха в вахтовом поселке, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время междувахтового отдыха в данный календарный отрезок времени.

Согласно абз. 2 п. 8 Правил периоды работы вахтовым методом на Крайнем Севере при досрочном назначении трудовой пенсии по старости в соответствии с подп. 2 и 6 п. 1 ст. 28 Закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ (в связи с работой в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях) исчисляются в календарном порядке с включением в них рабочего времени непосредственно на объекте, времени междусменного отдыха в вахтовом поселке и времени в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно.

При этом как Закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ, так и рассматриваемые Правила не содержат различий в определении права на досрочную трудовую пенсию по подп. 6 п. 1 ст. 28 Закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ, в зависимости от того, является ли гражданин жителем районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей или только работает на территории этих районов и местностей.

В соответствии с подп. 6 п. 1 ст. 28 Закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ право на досрочную трудовую пенсию по старости приобретают те лица, которые при наличии соответствующего страхового стажа проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях независимо от места их проживания. Таким образом, этими лицами могут быть как проживающие за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и приезжающие работать в указанные районы (местности) вахтовым методом, так и лица, проживающие в указанных районах (местностях) и работающие там же вахтовым методом.

Для тех и других порядок подсчета “северного” стажа – 15 (20) календарных лет работы – является одинаковым.

Этот стаж складывается из полных календарных рабочих дней. В соответствии с Правилами (п. 4 и 5) в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитываются

периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня. Эти периоды засчитываются в стаж в календарном порядке.

В период междувахтового отдыха работник не выполняет работу постоянно в течение полного рабочего дня, не подвергается вредоносному воздействию производственной среды, поэтому этот период не засчитывается в стаж на соответствующих видах работ, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Оправданность такого подхода обосновывается следующим.

В соответствии со ст. 301 ТК РФ каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Вахтовый метод осуществления трудового процесса возник из института командирования работников в другую местность для осуществления строительно-монтажных и пусконаладочных работ и изначально был ориентирован только на тех работников, которые не являются местными жителями районов, на территорию которых они временно приезжают для выполнения соответствующих видов работ.

Взамен суточных, выплачиваемых на период командирования в другую местность, лицам, работающим вахтовым методом, были введены специальные надбавки к заработной плате и дополнительные отпуска.

Следует отметить, что при введении вахтового метода осуществления трудового процесса не предполагалось его использование в отношении местных жителей, особенно если это касалось районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, т. к. считалось, что лица, работающие вахтовым методом в экстремальных природно-климатических условиях, должны отдыхать от работы и восстанавливать свои силы в нормальных условиях.

Именно поэтому изначально правовая конструкция комментируемой статьи была выстроена таким образом, что охватывала только работников, выезжающих для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, и вообще не упоминала о возможности привлечения к работе вахтовым методом жителей этих районов и местностей.

Однако необходимо учитывать, что по мере использования вахтового метода работы произошла его существенная трансформация, выражающаяся в том, что работодатели стали широко привлекать к этому

способу организации трудового процесса местных жителей, которым фактически стали предоставляться гарантии и компенсации, ранее применявшиеся только к работникам, прибывающим из других районов и местностей. Прежде всего речь идет об увеличении оплаты труда за счет выплаты местным жителям надбавки за вахтовый метод работы, введенной вместо суточных при командировании в другую местность. Ранее подобная выплата местным жителям не производилась.

Указанная трансформация трудовых отношений явилась причиной обновления комментируемой статьи. Однако это не влечет за собой автоматического пересмотра пенсионных прав.

Глава 48. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 303. Заключение трудового договора с работодателем – физическим лицом

При заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель – физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

КОММЕНТАРИЙ

1. Труд работников, работающих у работодателей – физических лиц, имеет ряд особенностей, обусловленных статусом работодателя – физического лица.

Так, работник, который вступает в трудовые отношения с организацией (юридическим лицом), обязуется выполнять определен-

ную трудовую функцию, т. е. работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы.

В отличие от него, работник, вступающий в трудовые отношения с работодателем – физическим лицом, обязуется выполнять не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

Работодателей – физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками, можно разделить на две группы, различающиеся как по своему правовому статусу, так и по объему прав и обязанностей в сфере трудовых отношений.

К первой группе относятся работодатели – физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (работодатели – индивидуальные предприниматели).

При этом указанные физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов данную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, но вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей.

Частные нотариусы и адвокаты, чья профессиональная деятельность в соответствии с законодательством не является предпринимательством и не преследует цели извлечения прибыли (см. ст. 1 Основ законодательства о нотариате, утв. Верховным Советом СССР 11.02.1993 № 4462-1, ст. 1 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ “Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации”) для целей ТК РФ по объему прав и обязанностей в сфере трудовых отношений приравнены к индивидуальным предпринимателям (см. ст. 20 ТК РФ).

В соответствии со ст. 8 Основ законодательства о нотариате нотариус, занимающийся частной практикой, вправе нанимать и увольнять работников.

Согласно п. 4 ст. 27 и п. 4 ст. 28 Федерального закона “Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации” адвокат,

осуществляющий свою деятельность в адвокатском кабинете, вправе принимать помощников и стажеров на работу на условиях трудового договора.

Ко второй группе работодателей – физических лиц относятся работодатели, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Это категория работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

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

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

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

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) (ст. 20 ТК РФ).

Одна из особенностей трудовых отношений с работодателями – физическими лицами состоит в том, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом единолично.

2. В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, которые являются существенными как для работника, так и для работодателя.

При этом условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, условия о продолжительности рабочего времени сверх установленной

трудовым законодательством, установление заработной платы менее МРОТ и т. п.), являются недействительными.

3. Работодатель – физическое лицо обязан:

– оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
– уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
– оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

4. На работодателя – физическое лицо, не являющегося индивидуальным предпринимателем, возложена обязанность в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства в соответствии с регистрацией.

Внесенные в ТК РФ поправки направлены также на уточнение места регистрации данного трудового договора. Работодатель, не являющийся индивидуальным предпринимателем, в уведомительном порядке регистрирует трудовой договор по месту постоянной регистрации по месту жительства.

В отличие от прежней редакции комментируемой статьи обязанность по регистрации трудового договора возложена только на тех работодателей – физических лиц, которые не являются индивидуальными предпринимателями.

Это обусловлено тем, что работодатели – индивидуальные предприниматели наделяются правом вести трудовые книжки своих работников и поэтому освобождаются от регистрации трудовых договоров в органах местного самоуправления.

Статья 304. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

КОММЕНТАРИЙ

1. Поправки, внесенные в статью, предоставляют право работнику и работодателю – физическому лицу, который не является индивидуальным предпринимателем, заключать трудовой договор как на неопределенный, так и на определенный срок по соглашению сторон.

Это предполагает, что работник и работодатель – физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, вправе

решать вопрос о сроке трудового договора по соглашению сторон независимо от характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т. е. без учета положений ст. 58 и 59 ТК РФ.

2. Работодатели – индивидуальные предприниматели вправе по соглашению сторон заключать срочный трудовой договор с работником с учетом предписаний ст. 58 и 59 ТК РФ (см. указанные статьи и комментарии к ним).

Статья 305. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. К особенностям трудовых отношений работников, занятых у работодателей – физических лиц (как у работодателей – индивидуальных предпринимателей, так и у не являющихся индивидуальными предпринимателями), относится то, что решение вопросов, связанных с установлением режима работы и времени отдыха, осуществляется по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом.

Это означает, что стороны самостоятельно определяют режим рабочего времени, порядок предоставления и продолжительность перерывов в работе, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков.

2. Вместе с тем следует отметить, что с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха и условий труда отдельных категорий работников, в частности работников транспорта, при определении режима рабочего времени в ряде случаев стороны должны руководствоваться соответствующими нормативными правовыми актами, устанавливающими особенности режима рабочего времени и времени отдыха для соответствующих категорий работников.

Так, например, приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, которое устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках,

а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным на территории РФ организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной принадлежности, индивидуальным предпринимателям и иным лицам, осуществляющим перевозочную деятельность на территории РФ.

Таким образом, в случае, если работодатель – индивидуальный предприниматель осуществляет перевозочную деятельность, то при установлении режима рабочего времени и времени отдыха работающих у него водителей он должен учитывать положения указанного нормативного правового акта.

3. Продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлено ТК РФ.

Таким образом, нормальная продолжительность рабочего времени для работника, работающего у работодателя – физического лица, не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Следует учитывать, что для отдельных категорий работников предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

Поэтому, если работник, работающий у работодателя – физического лица, относится к той или иной категории работников, которым в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (работники в возрасте до 16 лет, инвалиды I и II группы и т. д.), то работодатель – физическое лицо обязан установить ему сокращенную продолжительность рабочего времени согласно положениям ст. 92 ТК РФ.

Аналогичным образом, если в соответствии с законодательством работнику установлен ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней, то он также должен быть ему предоставлен.

Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74 настоящего Кодекса).

КОММЕНТАРИЙ

1. В отличие от общего правила, установленного ст. 72 ТК РФ, согласно которому изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, решение об изменении упомянутых условий может быть принято работодателем – физическим лицом единолично. При этом он в письменной форме обязан предупредить работника об изменении условий трудового договора не менее чем за 14 календарных дней.

2. Статья в прежней редакции не обязывала работодателей – физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, обосновывать изменение условий трудового договора.

Внесенные поправки направлены на усиление защиты трудовых прав работников, работающих у работодателей – индивидуальных предпринимателей, а также на исключение произвольного и безосновательного изменения условий трудового договора.

В этих целях ТК РФ предусматривается, что работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (см. ч. 1 ст. 74 ТК РФ и комментарий к ней).

Таким образом, при возникновении спора о законности и обоснованности изменения определенных сторонами условий трудового договора (например, изменение места работы, условий оплаты труда и т. п.), работодатель – индивидуальный предприниматель должен будет доказать, что эти условия не могли быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Статья 307. Прекращение трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, определенным ТК РФ (см. ст. 77 ТК РФ), а также трудовым договором.

Учитывая особенности труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, ТК РФ не может предусмотреть все возможные основания прекращения трудового договора, поэтому стороны с учетом конкретных обстоятельств выполнения труда вправе установить соответствующие основания прекращения трудового договора.

2. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

3. Поправки, внесенные в данную статью, возлагают на работодателя – физическое лицо, не являющегося индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязательство в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

Представляется, что это правильное решение законодателя, поскольку в силу ст. 303 ТК РФ работодатель, не являющийся индивидуальным предпринимателем, в уведомительном порядке регистрирует

трудовой договор по месту постоянной регистрации. Следовательно, прекращение трудового договора с работником также нуждается в уведомительной регистрации.

Полагаем, что в этом случае работодатель должен проинформировать орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, о прекращении этого договора путем направления письменного уведомления.

4. Внесенными поправками решен вопрос об оформлении прекращения трудовых отношений в случае смерти работодателя – физического лица, не являвшегося индивидуальным предпринимателем.

Предусматривается, что в таком случае или в случае отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с ч. 3 комментируемой статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Вместе с тем статья не содержит порядка реализации данного права работника. Представляется, что в целях регистрации факта прекращения трудовых отношений в указанных случаях работник должен обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, с соответствующим заявлением, к которому, по возможности, необходимо приложить копии документов, подтверждающих факт смерти работодателя, отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев и т. п.

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья в ранее действовавшей редакции предусматривала, что в случае если стороны трудового договора не урегулировали спорные вопросы самостоятельно, трудовой спор подлежал рассмотрению и разрешению непосредственно в суде. При этом не имело значения, является ли работодатель – физическое лицо индивидуальным предпринимателем либо не относится к этой категории работодателей – физических лиц.

Внесенными поправками предусматривается, что непосредственно в суде рассматриваются и разрешаются не урегулированные самостоятельно трудовые споры между работником и работодателем – физическим лицом, которое не является индивидуальным предпринимателем.

2. Это обусловлено тем, что в настоящее время ТК РФ допускает создание у работодателя – индивидуального предпринимателя комиссий по трудовым спорам, в которых будут рассматриваться индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников, работающих у такого работодателя, за исключением тех споров, которые в соответствии со ст. 391 ТК РФ рассматриваются непосредственно в суде (см. ст. 384 и 391 ТК РФ и комментарии к ним).

Статья 309. Документы, подтверждающие период работы у работодателей – физических лиц

Работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

КОММЕНТАРИЙ

1. Внесенные в ст. 309 поправки предусматривают обязанность работодателя – индивидуального предпринимателя вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Таким образом, в силу ст. 66 ТК РФ работодатель – индивидуальный предприниматель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Полагаем, что работодатели – индивидуальные предприниматели должны вести трудовые книжки на работников, принимаемых на работу после вступления в силу Закона № 90-ФЗ.

2. Работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не имеют права производить записи

в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Глава 49. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНИКОВ

Статья 310. Надомники

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Помимо норм ТК РФ труд надомников регулируется также Положением об условиях труда надомников, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99, которое действует в части, не противоречащей трудовому законодательству.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Особенностью трудовых отношений данной категории работников является то, что

надомник вправе выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи.

При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

2. Труд надомников направлен, как правило, на производство товаров народного потребления, оказание отдельных видов услуг гражданам и организациям.

Кроме того, работодатель может использовать труд надомников и для изготовления (выполнения) других видов изделий (работ), если по характеру и технологии производства это возможно в надомных условиях и экономически целесообразно.

В частности, в настоящее время получают широкое распространение такие виды труда надомников, как работа диспетчеров на домашнем телефоне, в Интернете и т. п.

В соответствии с нормами Положения об условиях труда надомников преимущественное право на заключение трудового договора в работе на дому предоставляется:

– женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет;
– инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
– лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях;
– лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (например, в районах и местностях, имеющих свободные трудовые ресурсы).

Лица, владеющие мастерством изготовления изделий народных художественных промыслов, сувенирных изделий или оригинальной упаковки для них, могут быть приняты на работу в качестве надомников независимо от рода их деятельности и работы в других организациях.

3. С надомниками должен быть заключен трудовой договор в письменной форме, в котором в соответствии со ст. 57 ТК РФ указываются обязательные и дополнительные условия, определяющие взаимные обязательства сторон.

В частности, это могут быть условия об обеспечении надомника соответствующими материалами, инструментами и механизмами, о порядке и размерах выплаты компенсации за износ используемых надомником своих инструментов и механизмов, о порядке и сроках обеспечения надомника сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетах за изготовленную продукцию, возмещении стоимости материалов, принадлежащих надомнику, порядке и сроках вывоза готовой продукции и т. д.

Прием на работу в качестве надомника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного с надомником трудового договора.

На надомников, впервые поступающих на работу, заводятся трудовые книжки после сдачи ими первого выполненного задания. В таком же порядке вносятся записи в трудовые книжки тех надомников, которые имеют эти книжки.

4. Организация в надомных условиях трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Обследование жилищно-бытовых условий граждан, изъявивших желание работать на дому, производится работодателем, применяющим надомный труд, с участием представительного органа работников, а в соответствующих случаях – и должностных лиц органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор и государственный пожарный надзор.

5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование надомников оборудование, инструменты и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В тех случаях, когда надомник использует свои инструменты и механизмы, ему выплачивается за их износ (амортизацию) компенсация в порядке, определяемом трудовым договором. По соглашению сторон надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для работодателя работ на дому (электроэнергия, вода и т. п.).

Работодатель вправе совершенствовать формы организации труда надомников, внедрять в практику их работы более совершенные приспособления и механизмы, способствующие повышению производительности труда и улучшению качества изготавливаемой ими продукции и т. д.

6. Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья (принимаются

во внимание характер оборудования и инструментов, свойство сырья и материалов, рекомендации медико-социальной экспертной комиссии и т. п.). Запрещается предоставлять надомникам такие виды работ, которые создают неудобства для соседей.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с требованиями пожарной безопасности и санитарно-гигиеническими нормами, а также жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор и государственный пожарный надзор.

7. Условия оплаты труда надомника, включая выплату вознаграждений по итогам работы, премирование и т. д. определяются трудовым договором, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Для надомников, организационно-технические условия труда которых близки к принятым при расчете норм выработки для работников, выполняющих аналогичные работы в производственных условиях, устанавливаются те же нормы, что и для указанных рабочих.

В тех случаях, когда надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (другое оборудование, инструменты и т. д.), работодатель по согласованию с представительным органом работников и с учетом экономической целесообразности может предусматривать для них нормы выработки исходя из конкретных условий их выполнения на дому.

8. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон.

При этом обеспечение надомников сырьем и материалами, а также вывоз готовой продукции должны производиться, как правило, работодателем. В тех случаях, когда по соглашению сторон получение сырья и материалов, а также сдача готовой продукции производятся самим надомником непосредственно у работодателя, время, затрачиваемое на получение и сдачу, включается в рабочее время и оплачивается повременно из расчета тарифной ставки выполняемых работ, но не выше тарифной ставки рабочего 2-го разряда соответствующего вида работ, если трудовым договором не определен более высокий размер оплаты.

9. Поскольку надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная ими работа оплачивается в одинарном размере.

10. На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ.

Это означает, что с учетом упомянутых особенностей на надомников распространяются правила ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, о заключении, изменении и прекращении трудового договора, времени отдыха, оплате труда, охране труда и т. д.

Например, надомникам, как и другим работникам, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Если в соответствии с законодательством надомнику установлен ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней, то он также должен быть ему предоставлен.

Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. Работа, поручаемая надомнику, не может быть противопоказана ему по состоянию здоровья. Поэтому конкретный вид работы для надомника должен избираться с учетом его состояния здоровья и заключений (рекомендаций) соответствующих медицинских учреждений.

2. Работодатель обязан обеспечить надомнику в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ безопасные условия труда, в т. ч. применение сертифицированных средств индивидуальной защиты, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда и т. п.

Так, например, п. 2.1.4 и 2.1.5 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. совместным постановлением Минтруда России № 1 и Минобразования России № 29 от 13.01.2003, предусматривается проведение с надомниками первичного и повторного (не реже одного раза в шесть месяцев) инструктажа на рабочем месте.

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в этой связи трудовой договор с надомником может быть прекращен по общим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (см. ст. 77 ТК РФ и комментарий к ней).

Учитывая особенности труда надомников, комментируемая статья устанавливает, что расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Это означает, что в трудовой договор могут быть включены основания его расторжения помимо тех, которые определены действующим законодательством.

К ним, в частности, можно отнести: длительное отсутствие заказов со стороны работодателя на продукцию, изготавливаемую надомником; изменение жилищно-бытовых условий, ведущих к невозможности осуществления надомником трудовой деятельности, и т. п.

Глава 50. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

КОММЕНТАРИЙ

1. Предоставление гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, помимо Трудового кодекса регулируются Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях” (в ред. от 29.12.2004).

Указанный Закон устанавливает государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

Действие закона распространяется на лиц, работающих по найму постоянно или временно в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, и лиц, проживающих в указанных районах и местностях.

2. Новой редакцией Кодекса в ч. 1 комментируемой статьи внесено дополнение, предусматривающее установление государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не только Кодексом и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Как следует из Кодекса и Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1, Правительством РФ, в частности, устанавливаются:

а) перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций;

б) размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также базовой части трудовой пенсии, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, стипендий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в) размер процентной надбавки и порядок ее выплаты лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за стаж работы в данных районах и местностях;

г) порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций;

д) порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц,

работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, и членов их семей.

До принятия соответствующих постановлений Правительства РФ продолжают применяться нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, регулирующие указанные вопросы, в части, не противоречащей законодательству РФ.

В Законе РФ от 19.02.1993 № 4520-1 отражено разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ, местного самоуправления и работодателями по установлению и финансовому обеспечению гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Согласно ст. 1 Закона гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются федеральными законами, в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, – законами субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – муниципальными правовыми актами, в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, – работодателем. Исключение составляют случаи, предусмотренные данным Законом: районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за стаж работы на Севере устанавливаются Правительством РФ для работников организаций независимо от источников финансирования.

3. В настоящее время продолжает применяться Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума ВС СССР от 10.02.1960 и от 26.09.1967 № 1908-VII о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях, утв. постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029 (в ред. постановления Совмина СССР от 03.01.1983 № 12).

По состоянию на 1 января 2006 г. к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям относятся полностью или частично территории 27 субъектов: 6 республик, 4 края, 10 областей и 7 автономных округов.

Районы Крайнего Севера:

все острова Северного Ледовитого океана и его морей, а также острова Берингова и Охотского морей;

Мурманская область – вся территория области;

Архангельская область – районы: Лешуконский, Мезенский, Пинежский; город Северодвинск и подчиненные его администрации населенные пункты;

Ненецкий автономный округ – вся территория округа;

Республика Коми – районы: Ижемский и Усть-Цилемский; города Воркута и Инта и подчиненные их администрациям населенные пункты; Усинск и подчиненные его администрации населенные пункты, за исключением Усть-Лыжинской сельской администрации; населенные пункты, подчиненные администрации г. Печора (пгт. Изъяю, пгт. Кожва, пгт. Путеец и подчиненные им сельские населенные пункты, все сельские администрации);

Республика Карелия – районы: Беломорский, Калевальский, Кемский, Лоухский; город Костомукша и подчиненные его администрации населенные пункты;

Ямало-Ненецкий автономный округ – вся территория округа;

Красноярский край – районы: Северо-Енисейский и Туруханский; города: Норильск и подчиненные его администрации населенные пункты, Игарка;

Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ – вся территория округа;

Эвенкийский автономный округ – вся территория округа;

Иркутская область – Катангский район;

Республика Тыва – районы: Монгун-Тайгинский, Тере-Хольский, Тоджинский;

Республика Саха (Якутия) – вся территория республики;

Камчатская область – вся территория области;

Корякский автономный округ – вся территория округа;

Магаданская область – вся территория области;

Чукотский автономный округ – вся территория округа;

Хабаровский край – районы: Аяно-Майский и Охотский;

Сахалинская область – районы: Курильский, Ногликский, Охинский, Северо-Курильский, Южно-Курильский; город Оха.

Местности, приравненные к районам Крайнего Севера:

Архангельская область – все местности, за исключением местностей, перечисленных в перечне районов Крайнего Севера;

Республика Коми – все местности, за исключением местностей, перечисленных в перечне районов Крайнего Севера;

Республика Карелия – все местности, за исключением местностей, перечисленных в перечне районов Крайнего Севера;

Пермский край – районы: Гайнский, Косинский, Кочевский;

Тюменская область – Уватский район;

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра – вся территория округа;

Томская область – районы: Александровский, Бакчарский, Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Кривошеинский, Молчановский, Парабельский, Тегульдетский, Чаинский; города: Кедровый и подчиненные его администрации населенные пункты, Колпашево, Стрежевой;

Красноярский край – районы: Богучанский, Енисейский, Кежемский, Мотыгинский; города: Енисейск, Лесосибирск и подчиненные его администрации населенные пункты;

Иркутская область – районы: Бодайбинский, Братский, Казачинско-Ленский, Киренский, Мамско-Чуйский, Нижнеилимский, Усть-Илимский, Усть-Кутский; города: Бодайбо, Братск, Усть-Илимск, Усть-Кут;

Республика Алтай – районы: Кош-Агачский и Улаганский;

Республика Тыва – все местности, за исключением местностей, перечисленных в перечне районов Крайнего Севера;

Республика Бурятия – районы: Баргузинский, Баунтовский, Курумканский, Муйский, Окинский, Северо-Байкальский; город Северобайкальск и подчиненные его администрации населенные пункты;

Читинская область – районы: Каларский, Тунгиро-Олекминский, Тунгокоченский;

Амурская область – районы: Зейский, Селемджинский, Тындинский район (за исключением п. Муртыгит Муртыгинской сельской администрации); города: Зея, Тында и подчиненные его администрации населенные пункты;

Приморский край – районы: Кавалеровский, Ольгинский, Тернейский, Красноармейский (пгт. Восток, Богуславская, Вострецовская, Дальнекутская, Измайлихинская, Мельничная, Рощинская и Таежненская сельские администрации); город Дальнегорск и подчиненные его администрации населенные пункты;

Хабаровский край – районы: Амурский (пгт. Эльбан и сельские населенные пункты, подчиненные администрации пгт Эльбан, Ачанская, Вознесенская, Джуенская, Омминская, Падалинская сельские администрации), Ванинский, Верхнебуреинский, Комсомольский, Николаевский, им. Полины Осипенко, Советско-Гаванский, Солнечный, Тугуро-Чумиканский, Ульчский, города: Амурск, Комсомольск-на-Амуре, Николаевск-на-Амуре, Советская Гавань;

Сахалинская область – все местности, за исключением местностей, перечисленных в перечне районов Крайнего Севера.

4. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает возможность установления дополнительных (в более высоких размерах, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ) гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами. При этом расходы по финансированию дополнительных гарантий и компенсаций должны осуществляться за счет соответствующих бюджетов и собственных средств работодателей.

Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

1. В настоящее время Правительством РФ регулируется порядок исчисления стажа, необходимого для выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В период с 1 июня 1993 г. до 1 января 2005 г. (вступления в силу Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ) применялась ст. 12 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях”, согласно которой порядок установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате определялся Правительством РФ.

В развитие данной нормы принято и с 1 июня 1993 г. применяется постановление Совмина – Правительства РФ от 07.10.1993 № 1012 “О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера”. Согласно данному постановлению стаж, необходимый для выплаты процентных надбавок, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия. Правила суммирования стажа, установленные этим постановлением, не име-

ют обратной силы и распространяются на работников, расторгших трудовой договор с работодателем (организацией) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начиная с 1 июня 1993 г.

За работниками, уволившимися с предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, до 1 июня 1993 г., трудовой стаж, дающий право на получение надбавок, сохранялся на основании нормативных правовых актов, действовавших на дату увольнения.

2. С 1 июня 1993 г., даты вступления в силу Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1, на территории Российской Федерации не применяются специальные правила исчисления непрерывного северного стажа для получения процентных надбавок и других льгот. Указанные правила ранее регулировались п. 1 постановления Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" и положениями разд. 3 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утв. приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2.

В стаж для начисления процентных надбавок к заработной плате включается время, в течение которого работник состоял в трудовых отношениях с работодателем в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях либо проходил военную службу (для военнослужащих (сотрудников) федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ним служба) в указанных районах и местностях.

В указанный стаж включаются следующие периоды:

а) работы по трудовому договору в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях (далее – в северных районах);

б) прохождения военной и приравненной к ним службы в северных районах (порядок учета стажа регулируется соответствующими нормативными правовыми актами Правительства РФ, министерств и ведомств);

в) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и трудовым договором, в т. ч.: в северных районах – по фактической продолжительности, за пределами указанных районов – по фактической продолжительности, но не более шести месяцев;

д) производственной практики в северных районах в период обучения в учреждениях начального профессионального образования, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования, оплачиваемой в соответствии с трудовым договором;

е) работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган организации, расположенной в северных районах;

ж) исполнения работником государственных или общественных обязанностей с освобождением от работы в случаях исполнения этих обязанностей в рабочее время в соответствии с федеральным законом в северных районах;

з) профессионального обучения в соответствии с ученическим договором в северных районах;

и) выполнения оплачиваемых общественных работ в северных районах, организованных в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости в Российской Федерации";

к) вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе в северных районах.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1999 № 692 "О порядке зачета срока военной службы в местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями в стаж работы для получения процентной надбавки к оплате труда" с 1 января 1998 г. срок военной службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях засчитывается в трудовой стаж в календарном исчислении независимо от продолжительности перерыва для получения процентной надбавки к оплате труда при поступлении на работу в этих районах и местностях.

Исчисление суммарного стажа работы для получения процентной надбавки к оплате труда с зачетом срока военной службы осуществляется работодателями на основании выданных воинскими частями по последнему месту военной службы справок об основаниях увольнения и сроке военной службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Для работников, выезжающих для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, в стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки к заработной плате, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

а также фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте (см. комментарий к ст. 302 ТК РФ).

Время нахождения в служебных командировках в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работников, место постоянной работы которых находится вне указанных районов и местностей, не включается в стаж для начисления процентной надбавки. В то же время для работников, постоянно работающих и проживающих в северных регионах, при направлении в командировку в центральные районы страны время пребывания в служебной командировке полностью засчитывается в стаж для начисления очередной процентной надбавки.

Для лиц, работающих по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки, включаются те же периоды времени, что и по основной работе. Продолжительность стажа работы, дающего право на получение процентной надбавки на работе по совместительству, подтверждается справкой с основного места работы.

Время, в течение которого работник не состоял в трудовых отношениях с работодателем (не проходил военную или приравненную к ней службу) в стаж работы, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате, не включается (например, периоды предпринимательской деятельности граждан; время, в течение которого гражданин в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 был зарегистрирован в качестве безработного (за исключением периода выполнения им общественных работ и т. д.)).

Кроме того, в стаж для начисления надбавок не включается время, в течение которого гражданин выполнял работу по гражданско-правовому договору. К ним относятся договоры подряда всех видов (ст. 702 ГК РФ); договоры на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ и другие виды договоров, предусмотренные ГК РФ.

3. Перечень оснований прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие), при поступлении на работу после которых стаж для получения процентных надбавок не суммируется, приведен в разъяснении Минтруда России от 16.05.1994 № 7 “О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия”,

утв. постановлением Минтруда России от 16.05.1994 № 37 (в ред. постановления Минтруда России от 17.06.2003 № 35).

Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок, не суммируется после расторжения трудового договора по следующим основаниям (п. 2 Разъяснения):

“б) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

в) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

г) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

д) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

е) совершения по месту работы хищения (в т. ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

ж) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

з) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

и) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

к) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

л) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

м) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

н) в других случаях увольнения за виновные действия (бездействие), предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами".

Приказом Минздравсоцразвития России от 26.05.2006 № 392, принятым во исполнение решения ВС РФ от 30.06.2005 № ГКПИ2005-727, признан утратившим силу с 23 декабря 2004 г. подп. "а" п. 2 вышеназванного разъяснения, который предусматривал несуммирование стажа после осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

При заключении трудового договора по новому месту работы после прекращения трудового договора с прежним работодателем по вышеперечисленным основаниям из стажа работы, дающего право на получение процентных надбавок к заработной плате, исключаются все периоды работы, в т. ч. и до увольнения за виновные действия.

4. Право восстанавливать отдельным работникам стаж, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате, было предоставлено органам исполнительной власти субъектов РФ по согласованию с соответствующими отраслевыми или территориальными профсоюзными органами пунктом 2 постановления Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458. Стаж может быть восстановлен специальной комиссией, созданной при соответствующих органах исполнительной власти субъектов РФ по ходатайству работодателя на основании заявления работника с приложением необходимых документов (копии трудовой книжки, трудовых договоров, подтверждающих периоды предыдущей работы на Севере, и др.).

5. Для работников организаций, расположенных в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока (см. комментарий к ст. 315 ТК РФ), общие правила установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения процентных надбавок к заработной плате, такие же, как для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 315. Оплата труда

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

КОММЕНТАРИЙ

1. Повышенный размер оплаты труда в местностях с особыми климатическими условиями, к которым относятся районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, обеспечивается путем при-

менения к заработной плате работников районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в указанных районах и местностях.

Районные коэффициенты к заработной плате установлены с целью компенсировать повышенные затраты труда работников, связанные с выполнением работ в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Процентные надбавки к заработной плате, в отличие от районных коэффициентов, которые обеспечивают повышение заработной платы с первого дня работы у работодателя, выплачиваются работникам в зависимости от продолжительности стажа работы и возрастают до максимального размера в зависимости от его продолжительности.

2. Повышенная оплата труда с одновременным начислением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате применяется также в районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, не включенных в Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утв. постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029 (так называемые южные районы Восточной Сибири и Дальнего Востока). В Законе РФ от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" они определены как остальные районы Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Процентные надбавки к заработной плате работников организаций, расположенных в указанных районах, установлены нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР: постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области" и постановлением Совмина СССР от 24.09.1989 № 794 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края".

С учетом действующего федеративного устройства к южным районам Восточной Сибири относятся: Республика Хакасия (вся территория), территории Республики Бурятия, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям. К южным районам

Дальнего Востока относятся: Еврейская автономная область (вся территория), территории Приморского и Хабаровского краев, Амурской области, не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

О размерах и порядке начисления указанных процентных надбавок см. комментарий к ст. 317 ТК РФ.

Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи относит установление размера районного коэффициента и порядка его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от источников их финансирования, к полномочиям Правительства РФ.

До принятия соответствующего постановления Правительства РФ для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжают применяться районные коэффициенты в размерах, установленных нормативными правовыми актами РФ и постановлениями Госкомтруда СССР (о размерах районных коэффициентов и порядке их начисления см. комментарий к ст. 148 ТК РФ).

Разработка проекта постановления Правительства РФ об установлении размера районного коэффициента и порядка его применения

для расчета заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрена в 2007 г. Планом мероприятий по оптимизации численности населения, проживающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, путем создания условий для закрепления квалифицированных кадров и выезда нетрудоспособных лиц на 2005–2010 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 20.01.2005 № 44-р.

Начисление районного коэффициента к заработной плате обязательно для работодателей-организаций независимо от форм собственности и источников финансирования.

Для работодателей внебюджетной сферы до принятия соответствующего постановления Правительства РФ обязательными для применения являются районные коэффициенты, установленные централизованно. В то же время коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами, исходя из финансовых возможностей работодателей, могут быть сохранены более высокие размеры районных коэффициентов, применявшиеся до 1 января 2005 г. на территории северных субъектов Российской Федерации на основании п. 13 постановления Совмина РСФСР от 04.02.1991 № 76 “О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера”.

2. Вопросы применения районного коэффициента регулируются также ст. 10 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях”, которая, в основном дублируя положения комментируемой статьи, предусматривает начисление районного коэффициента не только к заработной плате, но и к пенсиям, пособиям, стипендиям и компенсациям. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета базовой части трудовой пенсии, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, стипендий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ.

3. Часть 2 ст. 316 ТК РФ предусматривает право органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно за счет средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов. Источниками финансирования повышенных коэффициентов являются соответственно бюджеты субъектов РФ и местные бюджеты.

При этом нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

4. Согласно ч. 3 комментируемой статьи суммы расходов по выплате районного коэффициента к заработной плате относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Следует учитывать, что выплаты по районным коэффициентам относятся к расходным обязательствам Российской Федерации только для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Для работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, отнесение затрат в связи с выплатой работникам районного коэффициента к заработной плате регулируется НК РФ. В соответствии с п. 11 ч. 2 ст. 255 НК РФ начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях относятся к расходам на оплату труда и учитываются в целях налогообложения прибыли.

Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 настоящего Кодекса для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 ст. 317 ТК РФ предусматривает выплату процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях лицам, работающим в указанных районах и местностях. Выплата процентных надбавок предусмотрена также ст. 11 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях”.

Размеры процентных надбавок и правила их выплаты лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в таком же порядке, как и для районных коэффициентов к заработной плате.

Правительством РФ устанавливаются размер процентной надбавки и порядок ее выплаты лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Процентные надбавки выплачиваются работникам организаций независимо от форм собственности и источников финансирования. Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для начисления процентных надбавок, изложен в комментарии к ст. 314 ТК РФ.

Принимая во внимание, что на федеральном уровне размеры процентных надбавок не устанавливались, на основании ч. 1 ст. 423 ТК РФ надбавки продолжают начисляться в размерах, установленных нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях надбавки начисляются в размерах, установленных Указом Президиума ВС СССР от 26.09.1967 № 1908-VII “О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера”. Надбавки дифференцированы по трем видам северных регионов и установлены в следующих размерах:

– в районах Крайнего Севера – Чукотском автономном округе, Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе, Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) – 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, но не более 100% заработка;
– в остальных районах Крайнего Севера – 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60-процентной надбавки – 10% заработка за каждый последующий год работы, но не более 80% заработка;
– в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы, но не более 50% заработка.

При этом во всех регионах в максимальном проценте к заработку надбавки могут быть начислены после пяти лет работы.

2. Для молодежи, прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяется следующий порядок начисления процентных надбавок, установленный подп. “е” п. 1 постановления Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458 “Об упоря-

дочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера”: молодежи, прожившей не менее года в районах Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60% надбавки – последние 20% – за один год работы; а в приравненных к районам Крайнего Севера местностях – в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

При этом общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, установленных законодательством.

3. Выплата процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрена также ст. 11 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1, содержание которой аналогично содержанию комментируемой статьи.

С 1 января 2005 г., с вступлением в силу Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ, из ст. 11 указанного Закона была исключена ч. 2, предусматривавшая выплату молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Вместе с тем преамбула Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ указывает на необходимость реализации принципа поддержания доверия граждан к закону и действиям государства путем сохранения стабильности правового регулирования, а также устанавливает, что нормы данного закона должны реализовываться в соответствии с положениями, закрепленными в преамбуле и не могут использоваться для умаления прав и законных интересов человека и гражданина. В этой связи работники в возрасте до 30 лет, прожившие до 1 января 2005 г. более пяти лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в указанных районах.

Следует отметить, что с 1 января 2005 г. законодательство относит установление гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (за исключением ряда гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством) в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, к полномочиям работодателя.

К указанным компенсациям относится и процентная надбавка к заработной плате молодежи, начисляемая в полном размере с первого дня

работы. Кроме того, в целях привлечения молодых кадров надбавки молодежи, прожившей более пяти лет на Севере, могут быть установлены коллективным договором либо локальным нормативным актом в рамках реализации ст. 135 ТК РФ, согласно которой работодатели внебюджетной сферы с учетом мнения представительного органа самостоятельно устанавливают размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

Вопросы выплаты процентной надбавки в полном размере работникам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее пяти лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов и местных бюджетов, решаются соответственно органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

4. Для лиц, работающих и проживающих в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, не включенных в Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, надбавки выплачиваются в размере 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Работникам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее года в указанных районах, максимальная надбавка должна начисляться в соответствии с подп. “е” п. 1 постановления Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458 – в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 30%.

5. Надбавки (первая и последующие) начисляются со дня возникновения у работника на них права. В случае, если на момент возникновения права на получение очередной надбавки работник находился в отпуске, период со дня возникновения на нее права и до окончания отпуска включается в стаж для получения следующей очередной надбавки в общем порядке.

Процентные надбавки выплачиваются ежемесячно и начисляются на тот же фактический месячный заработок работника без ограничения его максимального размера, что применяется при исчислении районного коэффициента. При этом в заработке не учитываются районный коэффициент, все виды выплат по среднему заработку, а также отдельные виды единовременных выплат, не предусмотренные действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Процентные надбавки начисляются на заработную плату, начисленную работникам по тарифным ставкам (должностным окладам)

за отработанное время, а также начисленную по сдельным расценкам в процентах от выручки реализации продукции или в долях от прибыли; на премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании организации. Кроме того, они начисляются на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда. Надбавки начисляются на вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет.

Следует отметить, что процентные надбавки не начисляются на выплаты, не относящиеся к заработной плате, например на материальную помощь; на оклады за звание действительного члена Российской академии наук и за звание члена-корреспондента Российской академии наук; на надбавки за разъездной и подвижной характер работы и доплаты за нормативное время передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно; на ежемесячную денежную компенсацию работникам образовательных учреждений и др.

6. Основные правила пересчета процентных надбавок при переходе работников, имеющих стаж для их получения (как менее пяти лет, так пять и более лет), на работу в организации, расположенные в других районах и местностях, где установлены процентные надбавки, изложены в п. 3 разъяснения Минтруда России от 16.05.1994 № 7, утв. постановлением Минтруда России от 16.05.1994 № 37 (в ред. постановления Минтруда России от 17.06.2003 № 35).

Данные правила пересчета применяются для всех предусмотренных трудовым законодательством случаев заключения работником, имеющим трудовой стаж в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, либо в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, трудового договора с работодателем в вышеупомянутых районах и местностях. К ним, в частности, относятся перевод работника с его согласия в другую организацию, расположенную в иной местности, а также перевод организации, в которой трудится работник, в другую местность; заключение трудового договора с работодателем, расположенным в другой местности, заключение работником, ранее работавшим на Севере и выехавшим в центральные районы после 1 июня 1993 г. (т. е. после введения в действие Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1), трудового договора с работодателем в другом северном регионе; заключение работником, имеющим стаж для получения процентных надбавок, трудового договора с работодателем с условием выполнения работ вахтовым методом в северном районе.

Основной принцип определения размера процентных надбавок заключается в том, что расчет производится пропорционально времени, проработанному в соответствующем северном районе. Учитывая, что с 1 июня 1993 г. трудовой стаж, необходимый для выплаты процентных надбавок, сохраняется и суммируется (за исключением увольнения за виновные действия), общие правила расчета надбавок действуют независимо от сроков перерыва в работе.

Следует обратить внимание на то, что подп. “б” п. 3 разъяснения Минтруда России от 16.05.1994 № 7 относится к работникам, не выработавшим полный пятилетний стаж для получения процентной надбавки к заработной плате. Периоды стажа свыше пяти лет при пересчете процентных надбавок не учитываются.

Данные правила действуют также в случае работы в обособленных структурных подразделениях, расположенных на Севере.

Основные правила пересчета процентных надбавок заключаются в следующем:

а) при переходе работника из организации, расположенной в районе Крайнего Севера, на работу в местность, приравненную к районам Крайнего Севера, размер процентных надбавок устанавливается из расчета одной 10-процентной надбавки за каждые 12 месяцев, проработанные в районах Крайнего Севера.

Начисление следующей очередной процентной надбавки должно производиться в общем порядке через год с момента перехода работника в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере, установленном для этих местностей;

б) в случаях перехода из местности, приравненной к районам Крайнего Севера, на работу в район Крайнего Севера сумма надбавок (в процентном исчислении), начисленная за полные годы работы, сохраняется в прежнем размере, а за проработанные сверх этого месяцы начисляется дополнительная процентная надбавка пропорционально их количеству;

в) при переходе работника из организации, расположенной в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, на работу в район Крайнего Севера, ранее перешедшего в эту местность из района Крайнего Севера, общий размер подлежащих выплате надбавок определяется путем суммирования надбавок, заработанных в каждой их этих местностей. При этом общий размер надбавок не должен превышать установленного предела.

В аналогичном порядке пересчитывается размер надбавок для работников, переходящих с предприятий в районах Крайнего Севера,

где размер максимальных надбавок составляет 100% (к ним относятся Чукотский и Корякский автономные округа, Северо-Эвенский район Магаданской области, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей, за исключением островов Белого моря), на работу в другие районы Крайнего Севера или местности, приравненные к районам Крайнего Севера, и обратно;

г) при переходе работников из организаций, расположенных в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, где установлена 30-процентная надбавка к заработной плате, в организации, расположенные в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, за ними сохраняются выслуженные надбавки, а в дальнейшем надбавки начисляются в общем порядке.

Если надбавка выслужена работником не полностью и ее размер менее 30%, время работы после начисления первой или второй надбавки пересчитывается из расчета год работы в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока за 3 месяца работы в районах Крайнего Севера и за 6 месяцев работы в приравненных к ним местностях;

д) в случаях перехода работника из районов Крайнего Севера или приравненных к ним местностей в южные районы Восточной Сибири или Дальнего Востока надбавки пересчитываются в зависимости от выслуженного стажа в северных районах из расчета 10% за первый год работы с увеличением на 10% за каждые два последующих года работы;

е) при переходе работника, имеющего необходимый для получения надбавки стаж, из районов Крайнего Севера или приравненных к ним местностей в южные районы Восточной Сибири и Дальнего Востока, а затем обратно в районы Крайнего Севера или местности, к ним приравненные, ему выплачивается надбавка, выслуженная в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

7. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления имеют право устанавливать более высокие размеры процентных надбавок для работников учреждений, финансируемых соответственно за счет средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов. Источниками финансирования повышенных процентных надбавок являются соответственно бюджеты субъектов РФ и местные бюджеты.

При этом нормативным правовым актом субъекта РФ может быть определен предельный размер процентной надбавки, устанавливаемой входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

8. Согласно ч. 2 комментируемой статьи суммы расходов по выплате процентных надбавок к заработной плате относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Как и в случае с районным коэффициентом, выплаты по процентным надбавкам относятся к расходным обязательствам Российской Федерации только для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Для работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, отнесение затрат в связи с выплатой работникам процентных надбавок к заработной плате регулируется НК РФ. В соответствии с п. 12 ч. 2 ст. 255 НК РФ начисления по надбавкам за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями относятся к расходам на оплату труда и учитываются в целях налогообложения прибыли.

Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

КОММЕНТАРИЙ

1. Нормы новой редакции ст. 318 ТК РФ приведены в соответствие с общим порядком выплаты компенсаций работникам, увольняемым из организаций в связи с ее ликвидацией (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

Прежняя редакция комментируемой статьи не связывала выплату выходного пособия при увольнении лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с обязательной постановкой их на учет в органах службы занятости населения. Ранее работодатель был обязан выплачивать данной категории работников в период трудоустройства, но не выше шести месяцев, среднюю заработную плату с зачетом месячного выходного пособия только на основании паспорта и трудовой книжки, не требуя от них подтверждения факта постановки на учет.

В соответствии с новой редакцией комментируемой статьи работникам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях работнику выплачивается средний месячный заработок за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения, но только по решению органа службы занятости населения. Обязательным условием выплаты среднего заработка за эти месяцы является обращение работника в месячный срок (в отличие от установленного общими правилами двухнедельного срока) после увольнения в органы службы занятости по месту жительства и подтверждение ими факта, что работник не был трудоустроен. Для получения среднего заработка за эти месяцы кроме паспорта и трудовой книжки работник должен предъявить работодателю справку службы занятости.

Установленное ч. 1 и 2 ст. 318 ТК РФ сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия предусматривает, что средний заработок выплачивается за второй-шестой месяцы, в течение которых работник не был трудоустроен.

2. Гарантии, установленные данной статьей, предоставляются работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, в обязательном порядке независимо от источников финансирования организации.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего месячного заработка (не свыше шести месяцев) производится работодателем по прежнему месту работы.

3. Особенности выплаты компенсаций при увольнении в связи с прекращением деятельности работодателя – физического лица предусмотрены ст. 307 ТК РФ. Гарантии, установленные комментируемой статьей, на данную категорию работников не распространяются, поскольку в этом случае вопрос о выплате компенсаций и их размерах определяется трудовым договором.

Статья 319. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статьей 319 ТК РФ установлено право одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет, на ежемесячный дополнительный неоплачиваемый выходной день. Обязанностью работодателя является предоставление одного неоплачиваемого выходного дня в месяц на основании письменного заявления работника. При этом работодатель вправе потребовать справку с места работы мужа (жены) работника о непредоставлении ему данной гарантии.

Порядок предоставления выходного дня устанавливается по соглашению сторон.

Неиспользованные выходные дни не суммируются и не компенсируются.

2. Новой редакцией комментируемой статьи сделано уточнение, что дополнительный выходной день предоставляется не только одному из родителей, но и опекуну, попечителю или приемному родителю.

Статья 320. Сокращенная рабочая неделя

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 320 ТК РФ женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Статья предусматривает установление сокращенной продолжительности рабочей недели в договорном порядке в случае наличия соответствующего условия в коллективном договоре или трудовом договоре.

2. При установлении коллективным договором или трудовым договором 36-часовой рабочей недели для женщин оплата труда работающих женщин при прочих равных условиях не может быть ниже оплаты труда работников с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов в неделю. Например, при поденном учете рабочего времени и месячном должностном окладе женщина при 36-часовой рабочей неделе должна получать должностной оклад в месяц в том же размере, что при 40-часовой рабочей неделе.

При суммированном учете рабочего времени при исчислении часовой тарифной ставки из установленной месячной применяется среднемесячное количество рабочих часов при 36-часовой рабочей неделе. Заработная плата каждого месяца определяется путем умножения часовой тарифной ставки на фактическое количество отработанных часов по графику.

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

КОММЕНТАРИЙ

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с целью компенсировать влияние экстремальных природно-климатических условий Севера.

Часть 1 комментируемой статьи устанавливает продолжительность дополнительных отпусков в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней. Дополнительные отпуска в указанных районах и местностях предоставляются сверх основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней (либо удлиненного отпуска) и других дополнительных оплачиваемых отпусков (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы, ненормированный рабочий день и т. п.).

2. Статьей 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях” (в ред. от 22.08.2004 № 122-ФЗ) для лиц, работающих в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока), предусмотрен ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

3. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях. Лицам, работающим по совместительству в северных районах, работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск продолжительностью: в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней; в остальных районах Севера – 8 календарных дней.

Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 настоящего Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

КОММЕНТАРИЙ

1. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной ст. 321 ТК РФ, возникает у работника одновременно с правом на ежегодный основной отпуск, по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, включается время фактической работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие периоды, предусмотренные ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

2. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Как правило, сначала с основным оплачиваемым отпуском (или удлиненным основным отпуском) суммируются дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работнику, например, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за ненормированный рабочий день и т. д., а затем к общей сумме прибавляется дополнительный отпуск за работу на Севере.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое работнику для проезда к месту использования отпуска и обратно. Время для проезда предоставляется один раз в два года.

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы для проезда в отпуск и обратно определяется по соглашению межу работником и работодателем на основании письменного заявления работника.

Неиспользованная часть отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному отпуску на следующий год.

По общему правилу (ст. 124 ТК РФ) работникам, занятым в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Законодатель обязал работодателя предоставить одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение, расположенное в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания

Для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами.

КОММЕНТАРИЙ

1. С 1 января 2005 г. в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ были разграничены полномочия между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления по предоставле-

нию гарантий и компенсаций, связанных с медицинским обслуживанием лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. До 1 января 2005 г. оплата стоимости проезда для медицинских консультаций и лечения могла быть предусмотрена для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения по-прежнему может предусматриваться коллективным договором. Обязательным условием при этом является наличие соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления самостоятельно.

Для работников внебюджетных организаций оплата стоимости проезда может быть установлена коллективными договорами.

Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс предусматривает заключение с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет по соглашению сторон (ст. 59 ТК РФ).

Особенности заключения трудовых договоров с данной категорией лиц описаны в Рекомендациях по заключению трудового договора (контракта), отражающих специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, утв. постановлением Минтруда России от 23.07.1998 № 29, которые продолжают применяться в части, не противоречащей Кодексу. В трудовых договорах, заключаемых с работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, рекомендуется отражать гарантии и компенсации, предоставляемые им в соответствии с действующим законодательством.

2. В соответствии со ст. 324 ТК РФ заключению трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, должен предшествовать обязательный медицинский осмотр, по результатам которого выдается медицинское заключение в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В случае отсутствия у поступающего на работу указанного медицинского заключения или при наличии в медицинском заключении противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях трудовой договор не заключается.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 утверждены перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований). Кроме того, приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90 “О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии” утверждено Положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников (приложение 3).

Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Лица, работающие в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из федерального

бюджета) стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Организации, финансируемые из федерального бюджета, оплачивают также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника организации, финансируемой из федерального бюджета, и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, и членов их семей устанавливается Правительством Российской Федерации.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, – коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья 325 ТК РФ применяется в новой редакции. При этом в основном сохранены положения, действующие с 1 января 2005 г. в связи с принятием Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ, а новые изменения и дополнения носят уточняющий характер.

Следует отметить, что до 1 января 2005 г. условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года были установлены Кодексом для работников всех организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от источников их финансирования. До 1 января 2005 г. ст. 325 ТК РФ обязывала работодателей оплачивать стоимость проезда работника и членов его семьи один раз в два года к месту использования отпуска и обратно, при этом статьей детально регулировалось предоставление данной компенсации для всех работодателей (организаций). Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ внес существенные изменения в комментируемую статью, предусматривающие разграничение полномочий органов государственной власти всех уровней и работодателей по установлению и финансированию указанных гарантий и компенсаций.

2. Новая редакция комментируемой статьи закрепляет право лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на компенсацию один раз в два года за счет средств работодателя расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

При этом положения данной статьи конкретизируют вопросы предоставления указанных гарантий и компенсаций лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета. Кроме того, теперь ч. 5 ст. 325 ТК РФ в новой редакции предусматривает, что порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для указанных лиц и членов их семей устанавливается Правительством РФ.

До принятия соответствующего нормативного акта при предоставлении компенсаций по оплате проезда и провоза багажа работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, не-

обходимо руководствоваться положениями настоящей статьи Кодекса, а также п. 39 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утв. приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2.

3. Новая редакция ч. 1 комментируемой статьи закрепила существующий порядок оплаты стоимости проезда работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (вместо применявшейся формулировки "к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно"). Таким образом, уточнена оплата проезда в случае, когда место использования отпуска работника находится за границей.

Право на компенсацию расходов по оплате стоимости проезда, в т. ч. членам семьи работника, наступает теперь у работника не через 12 месяцев работы, как было предусмотрено ранее вышеназванной Инструкцией Минтруда РСФСР, а через 6 месяцев работы – одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

4. Часть 2 комментируемой статьи содержит уточнение относительно членов семьи работника организации, финансируемой из федерального бюджета, которым оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. К ним относятся фактически проживающие с работником муж (жена) и несовершеннолетние дети.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Вопрос о кратчайшем пути должен решаться организацией в каждом конкретном случае исходя из транспортных маршрутов в регионе. Как правило, работнику и членам его семьи, имеющим право на гарантию, производится компенсация стоимости билета в плацкартном вагоне до места проведения отпуска и обратно на основании справки железнодорожной кассы или по фактическим расходам, если расходы по предъявленным кассовым чекам на приобретенный бензин не превышают стоимости проезда до того же места проведения отпуска и обратно плацкартным вагоном железнодорожного транспорта.

5. Если прежняя редакция комментируемой статьи не предусматривала конкретных сроков оплаты примерной стоимости проезда

работника организации, финансируемой из федерального бюджета, и членов его семьи перед отъездом в отпуск, то теперь уточняется, что указанная оплата производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск. Окончательный расчет, как и раньше, производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Оплата стоимости проезда работнику и членам его семьи, предусмотренная ст. 325 ТК РФ, относится к целевым выплатам, поэтому, если работник и члены его семьи один раз в два года не воспользовались своим правом на компенсацию, они не имеют права на их суммирование.

6. В отношении работников организаций, не финансируемых из федерального бюджета, ст. 325 ТК РФ предусматривает иное правовое регулирование в части размера, условий и порядка компенсации вышеназванных расходов.

В соответствии с ч. 8 данной статьи размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – органами местного самоуправления. Для указанных лиц компенсации по оплате стоимости проезда являются расходными обязательствами соответственно субъектов РФ и муниципальных образований.

Уточнен механизм установления компенсаций по оплате стоимости проезда лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере. Для них размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно регулируются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, или трудовыми договорами.

Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, – коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья 326 ТК РФ предусматривает право лиц, прибывших в районы Крайнего Севера и приравненные ним местности из других регионов Российской Федерации по заключенным трудовым договорам с работодателем, а также лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (включая членов их семей), на компенсацию расходов, связанных с переездом.

С 1 января 2005 г., с вступлением в силу Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ, комментируемая статья предусматривает детальное регулирование вопросов предоставления указанных гарантий только лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета. В отношении работников других организаций данная статья предусматривает иное регулирование в части размера, условий и порядка компенсации вышеназванных расходов.

В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – органами местного самоуправления. Для работников организаций, не относящихся к бюджетной сфере, указанные расходы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

2. Гарантии и компенсации, установленные ч. 1 и 2 данной статьи, предоставляются лицам, прибывшим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов Российской Федерации в соответствии с заключенными трудовыми договорами о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета. При этом трудовой договор может быть как заключенным на неопределенный срок, так и срочным.

Указанным работникам в обязательном порядке (независимо от условий трудового договора) предоставляются:

а) единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Единовременное пособие выплачивается без учета районного коэффициента и процентных надбавок. К членам семьи работника, которым выплачиваются компенсации, относятся муж (жена), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на иждивении работника и проживающие вместе с ним;

б) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

в) оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

Члены семьи работника должны воспользоваться своим правом на выплату единовременного пособия и оплату проезда и провоза багажа в течение года со дня заключения работником трудового договора, в противном случае указанные компенсации им не предоставляются.

В отличие от переезда на работу в другую местность (см. комментарий к ст. 169 ТК РФ), комментируемая статья не предусматривает выплаты работнику за каждый день нахождения в пути суточных в размерах, установленных действующими нормативными правовыми актами для служебных командировок.

3. Компенсация расходов работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, установлена ч. 3 ст. 326 ТК РФ.

В случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в т. ч. в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, работнику и членам его семьи оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Ограничение “не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом” касается только оплаты стоимости провоза багажа и не относится к оплате стоимости проезда работника и членов его семьи. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в соответствии с комментируемой статьей производится по фактическим расходам без ограничения, т. е. по представленным проездным документам.

Если оба супруга работают в разных организациях, то компенсация оплаты расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера, может по договоренности возмещаться двумя организациями в равных долях.

Перечень оснований расторжения трудового договора за виновные действия приведен в комментарии к ст. 314 ТК РФ.

Компенсация расходов, связанных с переездом, не предусмотрена по совмещаемой работе.

Статья 327. Другие гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

КОММЕНТАРИЙ

В связи с тем, что положения гл. 50 ТК РФ регулируют отношения в сфере труда, предоставление гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных областях (социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищной сфере и др.) регулируются другими законами и нормативными правовыми актами. Согласно комментируемой статье к ним относятся: федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Государственные гарантии и компенсации для указанных лиц установлены также Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях”.

Согласно данному Закону на федеральном уровне устанавливаются гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из федерального бюджета, лиц, обучающихся в высших учебных заведениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, финансируемых из федерального бюджета, граждан, относящихся к малочисленным народам Севера, граждан, получающих пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств ФСС России, неработающих граждан, получающих трудовую пенсию или пенсию

по государственному пенсионному обеспечению за счет средств ПФР и федерального бюджета, военнослужащих, уволенных по возрасту или в связи с сокращением Вооруженных Сил РФ.

В сфере пенсионного законодательства к основной законодательной базе относятся: Федеральный закон от 17.02.2001 № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации", Федеральный закон от 29.11.2003 № 154-ФЗ "Об увеличении базовой части трудовой пенсии лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

Вопросы предоставления жилищных субсидий регулируются Федеральным законом от 25.10.2002 № 125-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей".

Законами субъектов РФ устанавливаются гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств бюджета субъекта РФ.

Нормативными правовыми актами органов местного самоуправления регулируются гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из местных бюджетов, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств местных бюджетов.

Глава 51. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

КОММЕНТАРИЙ

1. Поправка, внесенная в ч. 1 комментируемой статьи, уточняет орган, уполномоченный устанавливать порядок прохождения профессионального отбора и профессиональной подготовки работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств.

Таким органом в настоящее время является Министерство транспорта Российской Федерации, которое в соответствии с Положением о Министерстве транспорта Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 395, осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере гражданской авиации (кроме вопросов использования воздушного пространства и аэронавигационного обслуживания пользователей воздушного пространства РФ), морского (включая морские торговые, специализированные и рыбные порты, кроме портов рыбопромысловых колхозов), внутреннего водного, железнодорожного, автомобильного, городского электрического (включая метрополитен) и промышленного транспорта, дорожного хозяйства, геодезии и картографии.

Следует учитывать, что наличие определенных требований, в т. ч. документов об образовании, для замещения некоторых должностей в сфере транспорта предусмотрено также иными федеральными законами (в частности, Кодексом внутреннего водного транспорта Российской Федерации, Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации, Воздушным кодексом Российской Федерации), которые предписывают Правительству РФ осуществлять нормативное правовое регулирование в данной сфере.

К числу актов, регламентирующих вопросы профессиональной подготовки и профессионального отбора, а также решающих вопросы возможности допуска к работе, связанной с движением транспортных средств, иностранных работников, можно отнести следующие:

а) постановление Правительства РФ от 16.01.2003 № 21 “Об утверждении Положения о порядке выдачи разрешений на привлечение и использование иностранных работников в составе экипажей российских морских судов”;

б) постановление Правительства РФ от 31.05.2005 № 349 “Об утверждении Положения о дипломировании членов экипажей судов внутреннего плавания”;

в) приказ Минтранса России и Минтруда России от 11.03.1994 № 13/11 “Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта”;

г) приказ МПС России от 11.11.1997 № 23Ц “О порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств на право управления локомотивом, моторвагонным подвижным составом на путях общего пользования и присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторвагонного подвижного состава”;

д) приказ МПС России от 17.11.2000 № 28Ц “О порядке проверки знаний Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации, других нормативных актов МПС России и Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации”;

е) приказ Госкомрыболовства России от 29.07.2002 № 299 “Об утверждении условий, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна рыбопромыслового флота, плавающего под государственным флагом Российской Федерации”;

ж) приказ Минтранса России от 05.09.2003 № 186 “Об утверждении Порядка выдачи заключений о возможности привлечения и использования иностранных работников в составе экипажей российских морских судов (за исключением морских судов рыбопромыслового флота)”.

2. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).

Требование о прохождении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских осмотров (обследований) для работников, занятых на работах, связанных с движением транспорта, предусмотрено также ст. 213 ТК РФ. В соответствии с медицинскими рекомендациями данные работники проходят также внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 (в части вопросов, не урегулированных данным приказом, следует также руководствоваться приказами Минздрава СССР от 29.09.1989 № 555, Минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90).

Наряду с приказом № 83 следует учитывать наличие санитарных правил, которыми также предусмотрены категории работ, при выполнении которых работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры.

Такими документами являются, в частности, Санитарные правила эксплуатации метрополитенов (СП 2.5.1337-03), введенные в действие постановлением Минздрава России от 30.05.2003 № 110; Санитарно-эпидемиологические требования к перевозке железнодорожным транспортом организованных детских коллективов (СП 2.5.1277-03), введенные в действие с 1 июня 2003 г. постановлением Минздрава России от 04.04.2003 № 31.

Федеральные авиационные правила “Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации” (ФАП МО ГА-2002) утверждены приказом Минтранса России от 22.04.2002 № 50.

3. Установление порядка прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) при приеме на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, в настоящее время является компетенцией Минздравсоцразвития России и Минтранса России.

Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно

связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Для работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, в отличие от ранее существовавшего правового регулирования, введен прямой запрет на работу по совместительству, непосредственно связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

Данная поправка корреспондируется с ч. 2 комментируемой статьи, предметом которой являются особенности режима рабочего времени и времени отдыха упомянутых работников. Она призвана упорядочить правоприменительную практику, в которой не должно быть случаев как работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, так и выполнения по совместительству работ аналогичного характера.

2. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Кодекс изменил порядок утверждения упомянутого перечня и предусмотрел, в отличие от ранее существовавшего правового регулирования, принятие акта более высокого уровня.

До принятия Правительством РФ соответствующего акта в порядке, установленном ч. 1 комментируемой статьи, следует руководствоваться постановлением Правительства РФ от 14.01.2003 № 13 “О порядке утверждения перечня профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств”, в котором сказано, что утверждение перечня профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, является совместной компетенцией федеральных органов исполнительной власти в области транспорта и Министерства труда и социального развития РФ.

Однако соответствующие акты указанными министерствами приняты не были.

В условиях отсутствия соответствующего перечня следует руководствоваться документами, регламентирующими допуск к работе, связанной с движением или управлением транспортными средствами (см. ст. 328 ТК РФ и комментарий к ней).

3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда лиц, выполняющих работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей.

Следует учитывать, что в соответствии со ст. 100 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Однако регулирование, предусмотренное ч. 2 комментируемой статьи, является специальным для данной категории работников и в этой связи должно рассматриваться в качестве приоритетного. Вместе с тем подход ТК в этой части не исключает вероятности возникновения коллизий между нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти и нормативными правовыми актами Правительства РФ, в результате которой последние будут доминировать в качестве актов более высокой юридической силы.

Очевидно, Правительством РФ может быть установлен порядок, в рамках которого федеральные органы исполнительной власти будут осуществлять нормотворчество.

Практическая реализация ч. 2 ст. 329 в рассматриваемом аспекте не вызывает затруднений, поскольку Правительство РФ реализовало свое право, закрепленное ст. 100 ТК РФ, посредством поручения

компетентным федеральным органам исполнительной власти осуществить необходимое правовое регулирование.

До издания нормативных правовых актов федеральными органами исполнительной власти, указанными в ч. 2 комментируемой статьи, необходимо руководствоваться следующими актами:

а) приказом МПС СССР от 18.09.1990 № 8ЦЗ "О введении в действие особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров";

б) постановлением Минтруда России от 20.02.1996 № 11 "Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота";

в) приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта";

г) приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации";

д) приказом МПС России от 05.03.2004 № 7 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов";

е) приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей";

ж) приказом Минтранса России от 08.06.2005 № 63 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена";

з) приказом Минтранса России от 18.10.2005 № 127 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса";

и) приказом Минтранса России от 21.11.2005 № 139 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации".

Особенности, устанавливаемые упомянутыми и иными нормативными правовыми актами, не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными Кодексом.

Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Общее правовое регулирование вопросов дисциплины труда установлено гл. 29 и 30 ТК РФ (см. комментарии к соответствующим статьям).

2. Внесенные поправки устранили ранее существовавшее в Кодексе разночтение между ст. 189 и 329 – в настоящее время положения и уставы о дисциплине для всех категорий работников устанавливаются только федеральными законами. Ранее право осуществлять регулирование в данной сфере принадлежало также Правительству РФ (см. п. 7 комментария к ст. 189 ТК РФ).

3. Особенности правового регулирования дисциплины данной категории работников состоят в том, что федеральными законами могут быть предусмотрены иные дисциплинарные взыскания и поощрения, помимо предусмотренных Кодексом, а также изменен порядок их применения.

4. До осуществления соответствующего правового регулирования законодателем необходимо руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы дисциплины работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, в частности:

а) постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 "Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации";

б) постановлением Правительства РФ от 11.10.1993 № 1032 "О распространении действия Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621, на работников метрополитенов";

в) постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 “Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта”;

г) постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 “Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации”.

При этом следует учитывать, что регулирование дисциплины труда данными актами не должно ухудшать положение работников по сравнению с регулированием, осуществляемым Кодексом.

При применении упомянутых нормативных правовых актов следует учитывать судебные решения, в частности, решения ВС РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002-375, от 28.10.2002 № ГКПИ2002-1100, постановление Президиума ВС РФ от 03.07.2002 № 256пв-01, решение ВС РФ от 07.07.2003 № ГКПИ 03-624.

Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая глава наряду с общими нормами, установленными ТК РФ, определяет особенности регулирования труда в сфере образования, начиная с права на занятие педагогической деятельностью и завершая дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником.

Особенности регулирования труда педагогических работников устанавливаются также другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, не противоречащими Кодексу.

1. Комментируемая статья устанавливает специальные требования к лицам для осуществления педагогической деятельности. Так, к педагогической деятельности в образовательных учреждениях допускаются лица, имеющие образовательный ценз, под которым понимается достижение гражданином образования определенного уровня, подтвержденное (удостоверенное) соответствующим документом.

2. Российское законодательство об образовании не содержит исчерпывающего перечня типов образовательных учреждений. В соответствии с Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании” и типовыми положениями о соответствующих типах образовательных учреждений, утвержденными постановлениями Правительства РФ, имеются следующие типы и виды образовательных учреждений:

– дошкольное образовательное учреждение – детский сад; детский сад общеразвивающего вида (интеллектуального, художественно-эстетического, физического и других приоритетных направлений развития воспитанников); детский сад компенсирующего вида; детский сад присмотра и оздоровления; детский сад комбинированного вида; центр развития ребенка – детский сад;
– общеобразовательное учреждение – начальная общеобразовательная школа; основная общеобразовательная школа; средняя (полная) общеобразовательная школа, в т. ч. с углубленным изучением отдельных предметов; лицей; гимназия; вечерняя (сменная) общеобразовательная школа; центр образования; открытая (сменная) общеобразовательная школа; вечерняя (сменная) общеобразовательная школа при исправительно-трудовых учреждениях (ИТУ) и воспитательно-трудовых колониях; кадетская школа;
– общеобразовательная школа-интернат – общеобразовательная школа-интернат начального общего образования; общеобразовательная школа-интернат основного общего образования; общеобразовательная школа-интернат среднего (полного) общего образования, в т. ч. с углубленным изучением отдельных предметов; гимназия-интернат; лицей-интернат; общеобразовательная школа-интернат с первоначальной летной подготовкой; кадетская школа-интернат.
– общеобразовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; детский дом;

детский дом-школа; специальный (коррекционный) детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с отклонениями в развитии; специальная (коррекционная) школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с отклонениями в развитии;
– специальное учебно-воспитательное учреждение открытого и закрытого типа (для детей и подростков с девиантным поведением) – специальная общеобразовательная школа открытого типа; специальное профессиональное училище открытого типа; специальная общеобразовательная школа закрытого типа; специальное профессиональное училище закрытого типа; специальная (коррекционная) общеобразовательная школа закрытого типа; специальная (коррекционная) общеобразовательная школа открытого типа;
– образовательное учреждение начального профессионального образования – профессиональное училище; профессиональный лицей;
– образовательное учреждение для детей дошкольного и младшего школьного возраста – начальная школа – детский сад; начальная школа – детский сад компенсирующего вида; прогимназия;
– специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии – специальный (коррекционный) детский сад; специальная (коррекционная) начальная школа – детский сад; специальная (коррекционная) общеобразовательная школа; специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат; специальное (коррекционное) профессиональное училище;
– оздоровительное образовательное учреждение санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении – санаторная школа-интернат; санаторно-лесная школа; санаторный детский дом детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
– образовательное учреждение среднего профессионального образования – техникум (училище); колледж;
– другие образовательные учреждения для детей – межшкольный учебный комбинат;
– образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи – центр диагностики и консультирования; центр психолого-медико-социального сопровождения; центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции; центр социально-трудовой адаптации и профориентации; центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения;
– учреждения дополнительного образования детей – центры, дворцы, дома развития детского творчества детей и юношества различных наименований и направлений; станции юных натуралистов, технического творчества, туризма и экскурсий; клубы; детская студия по различным видам искусств; детский парк; школа по различным областям науки и техники, видам искусств, спорта; музей детского творчества и др.; детский оздоровительно-образовательный лагерь;
– образовательные учреждения высшего профессионального образования – институт; академия; университет;
– образовательные учреждения дополнительного профессионального образования – академия; институт повышения квалификации (институт усовершенствования) – отраслевой, межотраслевой, региональный; курсы (школы, центры) повышения квалификации; учебные центры службы занятости.

К педагогической деятельности в образовательных учреждениях допускаются лица, имеющие образовательный ценз, под которым понимается достижение гражданином (обучающимся) образования определенного уровня, подтвержденное (удостоверенное) соответствующим документом.

Особенности правового положения работников высших учебных заведений установлены ст. 20 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”.

Образовательный ценз педагогических работников определяется в порядке, устанавливаемом типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемых Правительством РФ.

Постановлениями Правительства РФ утверждены следующие типовые положения:
– Об учреждении начального профессионального образования (постановление от 05.06.1994 № 650);
– О вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении (от 03.11.1994 № 1237);
– Об образовательном учреждении дополнительного образования детей (от 07.03.1995 № 233);
– О специальном учебно-воспитательном учреждении для детей и подростков с девиантным поведением (от 25.04.1995 № 420);

– Об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (от 26.06.1995 № 610);
– Об общеобразовательной школе-интернате (от 26.06.1995 № 612);
– Об образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (от 01.07.1995 № 676);
– О дошкольном образовательном учреждении (от 01.07.1995 № 677);
– О суворовских военных, нахимовских военно-морских училищах и кадетских (морских кадетских) корпусах и о военно-музыкальных училищах и музыкальных кадетских корпусах (от 11.06.1996 № 696);
– О специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (от 12.03.1997 № 288);
– Об оздоровительном образовательном учреждении санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении (от 28.08.1997 № 1117);
– Об образовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста (от 19.09.1997 № 1204);
– О кадетской школе (кадетской школе-интернате) (от 15.11.1997 № 1427);
– Об образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (от 31.07.1998 № 867);
– Об общеобразовательной школе-интернате с первоначальной летной подготовкой (от 05.09.1998 № 1046);
– О военном образовательном учреждении высшего профессионального образования (от 18.06.1999 № 650);
– О межшкольном учебном комбинате (от 30.12.1999 № 1437);
– Об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) (от 03.03.2001 № 160);
– Об общеобразовательном учреждении (от 19.03.2001 № 196);
– Об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации (от 05.04.2001 № 264).

Действующим является Положение о среднем профессионально-техническом училище, утв. постановлением Совмина СССР от 22.02.1985 № 177.

В практической деятельности необходимо руководствоваться также Методическими рекомендациями об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений, утв. приказом Минобрнауки России от 03.02.2006 № 21.

Особенности приема лиц на педагогическую работу установлены также в Типовом положении о филиалах государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, утв. приказом Минобразования России от 25.07.2000 № 2311, и Типовом положении о филиалах федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования (высших учебных заведений), утв. приказом Минобрнауки России от 01.12.2005 № 297.

Так, к педагогической деятельности в высшем учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование (п. 77 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), к педагогической деятельности в среднем специальном учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное или среднее профессиональное образование (п. 49 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования), на педагогическую работу в общеобразовательное учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании (п. 62 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Как видно, квалификационные требования для занятия соответствующих должностей педагогических и руководящих работников образовательных учреждений включают образовательный ценз. Однако привлечение для ведения преподавательской деятельности специалистов-практиков не предусматривает наличия у них образовательного ценза.

Так, в соответствии с п. 46 Типового положения об учреждении начального профессионального образования на должности педагогического и инженерно-педагогического персонала могут быть приняты, как правило, лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую установленным квалификационным требованиям данного профиля и подтвержденную

аттестатами, дипломами об образовании либо документами о повышении специальной производственной, инженерной (предметной) или психолого-педагогической квалификации.

Дополнительные требования предъявляются к педагогическим работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений. Так, согласно п. 29 Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии образовательный процесс в коррекционном учреждении осуществляется специалистами в области коррекционной педагогики, а также учителями, воспитателями, прошедшими соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения.

3. Часть 2 комментируемой статьи по-новому определяет перечень лиц, которые не могут быть допущены к педагогической деятельности при определенных условиях. К лицам, которые не допускаются к педагогической деятельности, законодатель относит как лиц, которые желают быть допущены к педагогической деятельности, так и работников, занимающихся педагогической деятельностью.

4. Осуществление педагогической деятельности может быть запрещено приговором суда в случае вынесения наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Согласно ст. 47 УК РФ лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания.

Педагогическая деятельность запрещается лицам, имеющим неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные УК РФ и УК РСФСР. В соответствии со ст. 15 УК РФ тяжкими преступлениями признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание не превышает 10 лет лишения свободы. Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет или более строгое наказание.

Судимость может быть снята актами амнистии (ст. 84 УК РФ) или помилования (ст. 85 УК РФ). В соответствии с ч. 3 ст. 86 УК РФ судимость погашается: в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за тяжкие преступления, – по истечении шести лет после

отбытия наказания, в отношении лиц, осужденных за особо тяжкие преступления, – по истечении восьми лет после отбытия наказания.

В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 25.07.2002 № 114-ФЗ “О противодействии экстремистской деятельности” в целях обеспечения государственной и общественной безопасности по основаниям и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к определенной деятельности и, в частности, к работе в образовательных учреждениях.

5. В части 2 комментируемой статьи законодателем установлено новое ограничение для занятия педагогической деятельностью, а именно: к педагогической деятельности не допускаются лица, признанные недееспособными в установленном федеральном законе порядке.

Гражданская дееспособность, т. е. способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их, возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия (ст. 21 ГК РФ). Согласно ст. 29 ГК РФ гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Такие лица не допускаются к педагогической деятельности.

6. В соответствии с п. 3 ст. 51 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 педагогические работники образовательных учреждений обязаны проходить периодические бесплатные медицинские обследования, которые проводятся за счет средств учредителя. Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 утверждены перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований).

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.05.2005 № 338 дополнено приложение № 2 к вышеуказанному приказу № 83. В перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительный и периодические медицинские осмотры (обследования), включены работы в образовательных организациях всех типов и видов, работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях, работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях

интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в т. ч. санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха.

Письмом Минздрава России от 07.08.2000 № 1100/2196-0-117 “О направлении перечня профессий” утвержден Примерный перечень профессий должностных лиц и работников организаций, обязанных проходить при поступлении на работу и в дальнейшем периодическую профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, в который включены и должностные лица, и работники организаций, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей и непосредственно с питанием детей, работающие:

– в детских дошкольных учреждениях (ясли, сады, дома ребенка, детские санатории, круглогодичные оздоровительные учреждения);
– в учебно-воспитательных учреждениях (общеобразовательные школы, детские дома, профессионально-технические училища, техникумы, школы-интернаты, лицеи, колледжи);
– в сезонных детских и подростковых оздоровительных учреждениях (перед началом работы);
– во внешкольных детских учреждениях (детские спортивные школы, клубы, библиотеки и др.).

Работники системы народного образования, в т. ч. базовых школьных столовых, также включены в Примерный перечень государственных служащих, работников бюджетной сферы, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию которых рекомендуется проводить за счет средств местного бюджета по тарифам на медицинские услуги (приложение к письму Минздрава России от 07.08.2000 № 1100/2196-0-117).

Приказом Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402 “О личной медицинской книжке и санитарном паспорте” в соответствии со ст. 34 и 36 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ “О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения” и ст. 19 Федерального закона от 02.01.2000 № 29-ФЗ “О качестве и безопасности пищевых продуктов” утверждены форма личной медицинской книжки для работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения и форма санитарного паспорта на специально предназначенные или специально оборудованные транспортные средства для перевозки пищевых продуктов. Личные медицинские книжки

работникам и санитарные паспорта на специально предназначенные или специально оборудованные транспортные средства для перевозки пищевых продуктов выдаются центрами гигиены и эпидемиологии.

Все работники, подлежащие медосмотрам, допускаются к работе только после предварительного медицинского освидетельствования, исследования на туберкулез, носительство возбудителей кишечных инфекций, на гельминтозы и др. В дальнейшем все работники должны в установленные сроки проходить периодические профилактические медицинские осмотры, включая лабораторные исследования. Объем и периодичность таких исследований могут быть изменены и уточнены с учетом эпидемиологической обстановки в конкретном административном районе.

Перечень медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в области здравоохранения, в настоящее время отсутствует. На практике к числу заболеваний, препятствующих занятию педагогической деятельностью, относят острые и хронические заразные заболевания, в т. ч. туберкулез (открытая форма) и сифилис (на период лечения).

Согласно Перечню медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утв. постановлением Совмина – Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона Российской Федерации “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании”», для работников учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в т. ч. сезонных, работников детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах общими медицинскими психиатрическими противопоказаниями к педагогической деятельности являются хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми, стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями. Выраженные формы пограничных психических расстройств рассматриваются в каждом случае индивидуально.

При выявлении заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, педагогические работники подлежат отстранению от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ и последующему увольнению на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение:

должностей декана факультета и заведующего кафедрой;

должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, предусмотренного частью третьей настоящей статьи, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 4 статьи 336 настоящего Кодекса.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

До истечения срока избрания по конкурсу, предусмотренному частью третьей настоящей статьи, или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация (часть вторая статьи 81 настоящего Кодекса). Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет.

С проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

КОММЕНТАРИЙ

Трудовое правоотношение в сфере научно-педагогической деятельности, согласно ч. 2 ст. 16 ТК РФ, возникает на основании трудового договора в результате: избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 18 ТК РФ) или избрания на должность (ст. 17 ТК РФ), либо назначения на должность или утверждения в должности (ст. 19 ТК РФ).

В соответствии со ст. 18 ТК РФ трудовое правоотношение на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникает, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Как видно, конкурсный отбор является сложным конкурсным правоотношением.

1. В новой редакции Кодекса наименование комментируемой статьи стало соответствовать ее содержанию, т. к. в ней наряду с видами трудового договора речь идет также о принципах и порядке замещения отдельных должностей, предельном возрасте лиц, замещающих эти должности, и последствиях его достижения.

2. Частью 1 комментируемой статьи, в отличие от ранее действовавшей редакции ее, а также п. 2 ст. 20 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" устанавливается возможность заключения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении по конкурсу на неопределенный срок.

Данная новация обусловлена реализацией Рекомендации о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений, принятой Генеральной конференцией ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) на ее 29-й сессии (Париж. 21 октября – 12 ноября 1997 г.).

В пункте 45 подразд. В "Гарантии занятости", разд. IX "Условия работы" этой Рекомендации, в частности, указывается, что бессрочные контракты являются одной из основных процессуальных гарантий и защитой от произвольных решений, стимулируют также индивидуальную ответственность и способствуют сохранению на работе талантливых преподавательских кадров высших учебных заведений.

В пункте 46 Рекомендации отмечается, что бессрочные контракты обеспечивают преподавательским кадрам высших учебных заведений, получившим по результатам строгой аттестации бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении надлежащих процедур.

Под конкурсом понимается соискательство на место, звание; соревновательный иск, состязание. Конкурс в сфере трудового правоотношения регулируется нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Конкурс предполагает выбор среди претендентов на замещение должности научно-педагогического работника одного из нескольких участников конкурса, который наиболее отвечает предъявленным требованиям, современным образовательным стандартам.

Срок избрания по конкурсу на должность научно-педагогического работника необходимо отличать от срока трудового договора.

Так, в Решении Судебной коллегии по гражданским делам ВС РСФСР отмечается, что "срок избрания (переизбрания) на должность профессорско-преподавательского состава в вузе – пять лет – не является сроком трудового договора. Это, во-первых, срок, в течение которого предполагается, что избранный на такую должность работник по квалификации, способностям и другим качествам выполнит свои должностные обязанности и, во-вторых, это срок, по истечении которого указанные качества работника, если он желает и в будущем занимать ту же должность, надлежат проверке и оценке" (Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1987. № 1. С. 2).

Как видно, это положение Решения Судебной коллегии по гражданским делам ВС РСФСР полностью совпадает с концепцией новой редакции комментируемой статьи.

3. В части 3 ст. 332 ТК РФ указывается на то, что конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

Пятилетний срок действия избрания по конкурсу означает срок, в течение которого предполагается, что работник по квалификации, способностям и другим качествам сможет выполнять свои должностные обязанности, а также срок, по истечении которого указанные деловые качества работника, если он желает занимать эту должность в будущем, подлежат новой проверке и оценке.

4. В части 4 комментируемой статьи установлено исключение из общего правила приема на работу по конкурсу, т. е. заключение

трудового договора без избрания по конкурсу, обусловливая это сохранением непрерывности учебного процесса, в трех случаях:

а) при приеме на работу по совместительству;

б) при приеме на работу в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета – на срок не более года;

в) при приеме на работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

В настоящее время письмом Минобразования России от 14.11.2003 № 32ю-50-2197/32-05 утверждены Рекомендации о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава на условиях внутреннего совместительства, согласно которым при заключении трудового договора на условиях внутреннего совместительства по аналогичной должности работники из числа профессорско-преподавательского состава не должны проходить на ученом совете конкурсный отбор.

Если же они претендуют на работу на условиях внутреннего совместительства не по аналогичной должности, то до заключения трудового договора должны проходить конкурсный отбор на общих основаниях.

В порядке исключения в целях сохранения непрерывности учебного процесса согласно письму Минобразования России от 30.12.2002 № 25-111ин/25-22 “О направлении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ и примерных форм срочного трудового договора с преподавателем и научным сотрудником высшего учебного заведения” по решению ректора допускается заключение трудового договора с преподавателем, в т. ч. работающим на условиях внутреннего совместительства, до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

Изложенное выше не распространяется на деканов факультетов и заведующих кафедрами при приеме их на педагогическую работу на условиях внутреннего совместительства (см. комментарий к ч. 11 ст. 332 ТК РФ).

5. В части 5 комментируемой статьи законодатель дополнительно установил гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, освободив их от прохождения конкурсного отбора при заключении трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника.

Как видно, гарантия, установленная для беременных женщин, распространяется на случаи, когда с ними заключается любой вид трудового договора, т. е. на неопределенный срок либо срочный.

Гарантия, предусмотренная для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, распространяется на случаи, когда должности научно-педагогических работников замещаются ими только по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

В этой же части статьи установлено, что на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой конкурс не проводится.

6. Часть 6 комментируемой статьи устанавливает, что порядок замещения должностей научно-педагогических работников определяется Положением, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ и Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ действует утвержденное приказом Минобразования России от 26.11.2002 № 4114, согласованное с ЦК профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации. Однако в связи с введением в действие новой редакции комментируемой статьи, в действующее Положение будут внесены соответствующие изменения и дополнения.

7. В части 7 комментируемой статьи определены два случая, когда с работником, занимающим должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 4 ст. 336 ТК РФ, а именно: во-первых, если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок в результате избрания по конкурсу, по истечении пяти лет в результате очередного конкурса не избран на эту должность и, во-вторых, если он не изъявил желание участвовать в этом конкурсе.

8. В части 8 комментируемой статьи законодатель разрешил проблему правоприменительной практики о “перезаключении” срочного трудового договора с работниками в результате избрания по конкурсу, когда новый трудовой договор (срочный либо на неопределенный срок) может не заключаться. В данном случае действие прежнего срочного трудового договора продлевается в письменной форме либо на определенный срок, но не более пяти лет, либо на неопределенный срок.

При этом следует иметь в виду, что согласно п. 14 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской

Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" "при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок".

9. Часть 9 комментируемой статьи для случая изменения срочного трудового договора, при переводе работника на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность устанавливает правило, аналогичное правилу, предусмотренному в ч. 8 комментируемой статьи.

10. При продлении трудового договора в случае, предусмотренном ч. 8, и при изменении трудового договора, предусмотренном ч. 9 комментируемой статьи, следует иметь в виду, что по истечении прежнего пятилетнего срока действия конкурса возникает необходимость проведения нового конкурсного отбора.

11. В целях разграничения конкурсного отбора от аттестации, а также подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника в период срока избрания по конкурсу как при трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок, так и при срочном трудовом договоре, законодатель в ч. 10 комментируемой статьи предусмотрел возможность проведения аттестации работника.

В соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, устанавливается соответствующим Положением, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством РФ.

При этом следует иметь в виду, что согласно п. 31 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 увольнение по п. 3 ст. 81 ТК РФ допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых

качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

12. В части 11 комментируемой статьи установлено, что должность декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

Декан факультета – это научно-педагогический работник, состоящий в трудовом правоотношении с работодателем (вузом) на основании трудового договора в результате избрания на должность (ч. 2 ст. 16, ст. 17 ТК РФ) и выполняющий трудовую функцию по руководству факультетом и представительству его в органах управления вуза (филиала).

Заведующий кафедрой – это научно-педагогический работник, состоящий в трудовом правоотношении с работодателем (вузом) на основании трудового договора в результате избрания на должность (ч. 2 ст. 16, ст. 17 ТК РФ) и выполняющий трудовую функцию по руководству кафедрой и представительству ее в органах управления вуза (филиала, факультета).

Декан факультета и заведующий кафедрой замещают должности, относящиеся, главным образом, к научно-педагогической, но не к преподавательской работе, выполняемой, например, профессором или доцентом, должности которых замещаются на основании иного сложного юридического факта, т. е. на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу, который затем проводится один раз в пять лет (ч. 3 комментируемой статьи).

Таким образом, в соответствии с концепцией новой редакции Кодекса декан факультета и заведующий кафедрой могут состоять с работодателем одновременно в двух трудовых правоотношениях. Так, научно-педагогические работники, замещающие должности декана факультета и заведующего кафедрой, могут состоять в трудовых правоотношениях с работодателем (вузом) по основной работе, одновременно находясь в трудовом правоотношении с этим работодателем по внутреннему совместительству в должности, например, профессора либо доцента (ст. 60^1, гл. 44 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что в таком случае при увольнении работника с должности декана факультета либо заведующего кафедрой, например, по собственному желанию, за ним сохраняется гарантия по реализации конституционного права граждан на труд, поскольку он будет продолжать работать в должности профессора или доцента без прохождения конкурса при этом.

Норма комментируемой статьи предусматривает, что порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений.

13. В частях с 12 по 15 комментируемой статьи воспроизводятся нормы соответствующих частей ст. 332 ТК РФ в прежней редакции.

В них, в частности, регулируется вопрос о замещении руководящих должностей (ректор, проректор, руководители филиалов (институтов)) в государственных и муниципальных учебных заведениях в зависимости от возраста.

Применительно к должностям административно-управленческого персонала вузов установлено возрастное ограничение. В государственных и муниципальных вузах должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

Для ректора, проректора, руководителя филиала (института) достижение ими 65-летнего возраста автоматически не влечет прекращения трудового договора. Кодекс предусматривает два способа решения вопроса. Во-первых, с согласия работников, замещающих указанные должности, их трудовой договор может быть изменен, в результате чего они будут переведены на преподавательскую или научную должность в этом же вузе, соответствующую их квалификации (профессора, доцента или научного работника). При этом для перевода необходимо согласие работника, если же такое согласие отсутствует, то в соответствии с п. 3 ст. 336 ТК РФ трудовой договор прекращается. Второй способ предполагает продление срока пребывания в должности указанных работников по достижении ими 65-летнего возраста. По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет.

Продление срока пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) отнесено к компетенции ученого совета и ректора вуза, который вправе принять соответствующее решение только на основании представления ученого совета вуза.

В случаях, предусмотренных ч. 13 и 15 комментируемой статьи, с этими категориями руководящих работников вузов может быть продлен срок пребывания в соответствующих должностях до достижения ими возраста 70 лет.

Как отмечается в ч. 14 комментируемой статьи, с проректором вуза заключается срочный трудовой договор. При этом срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Во исполнение Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ “О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации” и постановления Правительства РФ от 25.12.2001 № 892 «О реализации Федерального закона “О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации”» совместным приказом Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России 1126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России № 292 от 30.05.2003 утвержден Перечень должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда.

Для отдельных категорий педагогических работников, указанных в Перечне, устанавливается 30-часовая рабочая неделя. К ним относятся: административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом, Российского санаторно-реабилитационного центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции, учителя и педагоги дополнительного образования общеобразовательных

учреждений, работающие в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции.

2. Учебная нагрузка педагогического работника в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, может ограничиваться верхним пределом.

Так, согласно п. 77 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 05.04.2001 № 264, для педагогических работников высшего учебного заведения учебная нагрузка устанавливается высшим учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

Учебная нагрузка преподавателей структурных подразделений в соответствии с п. 28 Типового положения о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, организуемых в высших и средних специальных учебных заведениях Российской Федерации, утв. постановлением Госкомвуза России от 10.04.1996 № 2, устанавливается в зависимости от их квалификации и занимаемой должности и не может превышать 800 часов в один учебный год.

Согласно п. 54 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. постановлением Правительства РФ от 03.03.2001 № 160, педагогические работники в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре (контракте), не должна превышать 1440 часов.

В соответствии с п. 50 Типового положения об учреждении начального профессионального образования, утв. постановлением Правительства РФ от 05.06.1994 № 650, инженерно-педагогические работники в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на нормированный 6-часовой рабочий день и сокращенную рабочую неделю.

Учебная нагрузка для преподавателей устанавливается учреждением начального профессионального образования самостоятельно в зависимости от их квалификации и специфики деятельности и не может быть ниже минимальной.

Учебная нагрузка ниже минимальной может устанавливаться при условии письменного согласия преподавателя.

Пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утв. постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196, объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников определяется исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 с 1 января 2006 г. педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений установлено ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей.

Выплаты за классное руководство, осуществляемые по состоянию на 31 декабря 2005 г., сохранены в прежнем размере.

3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется Правительством РФ в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

В целях реализации указанной нормы ст. 333 ТК РФ издано постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 “О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений”.

Указанным постановлением установлена продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) для всех педагогических работников во всех типах образовательных учреждений.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) продолжительность рабочего времени:

а) 36 часов в неделю – работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

б) 30 часов в неделю – старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);

в) 36 часов в неделю:

– старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей;
– педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений;
– руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;
– преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений, учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

– инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

2) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

а) 18 часов в неделю:

– учителям 5–11 (12) классов общеобразовательных учреждений (в т. ч. кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в т. ч. кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, межшкольных учебных комбинатов, учебно-производственных мастерских;
– преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей;
– преподавателям специальных дисциплин 1–11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;
– преподавателям 3–5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5–7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1–4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;
– педагогам дополнительного образования;
– тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;
– учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

б) 20 часов в неделю – учителям 1–4 классов общеобразовательных учреждений;

в) 24 часа в неделю – преподавателям 1–2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования

с 5-летним сроком обучения, 1–4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

г) 720 часов в год – преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования.

3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

а) 20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

б) 24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;

в) 25 часов в неделю – воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

г) 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах;

д) 36 часов в неделю – воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования.

При применении вышеуказанных норм следует иметь в виду следующее.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Минобрнауки России.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательных учреждений норма часов преподавательской

работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Ставки заработной платы учителей и других педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах. Короткие перемены (перерывы), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем учителя (преподавателя, педагога дополнительного образования).

Продолжительность урока определяется образовательным учреждением. Как правило, продолжительность урока составляет 45 минут. Уменьшение образовательным учреждением продолжительности урока для учащихся не влечет за собой сокращения продолжительности рабочего времени учителя. Без изменения остается только количество уроков (занятий), установленных за ставку. Так, если учителю определена учебная нагрузка 25 часов преподавательской работы в неделю, то он проводит 25 уроков (занятий) по 35, 40, 45 минут (т. е. как будет определено образовательным учреждением), а остальное время падает на перемены с активным отдыхом учащихся. Таким образом, в указанном случае учитель должен отработать (вместе с переменами между уроками) 25 астрономических часов в неделю (а не 36 часов).

За дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (например, проверка письменных работ, классное руководство, заведование учебным кабинетом и т. д.), учителю устанавливается доплата, размер которой определяется согласно ст. 32 и 54 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании”, образовательным учреждением самостоятельно.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

а) учителям 1–4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

б) учителям 1–4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

в) учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с нерусским языком обучения;

г) учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразователь-

ных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

Учителям общеобразовательных учреждений и преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Письмом Минобразования России от 22.01.1998 № 20-58-07ин/20-4 “Об учителях-логопедах и педагогах-психологах учреждений образования” определяются ставки заработной платы учителей-логопедов всех образовательных учреждений, независимо от их ведомственной подчиненности, выплачиваемые за 20 часов педагогической работы в неделю. При этом не имеет значения, в классах какой ступени учитель-логопед осуществляет педагогическую деятельность. Учителям-логопедам и педагогам-психологам психолого-медико-педагогических консультаций, являющихся самостоятельными учреждениями, ставка заработной платы выплачивается за 36 часов педагогической работы в неделю.

4. Исключение из новой редакции ч. 3 ст. 333 ТК РФ нормы о разрешении педагогическим работникам работы по совместительству, в т. ч. по аналогичной должности, специальности, не означает запрета для них на подобную работу. Следует иметь в виду изменившийся подход к правовому регулированию трудовых отношений, связанных

с работой по совместительству и совмещению профессий (должностей). В этой связи необходимо обратить внимание на введение в Кодексе новых статей 60^1 и 60^2, специально регулирующих указанные работы.

Кроме того, в соответствии со ст. 282 ТК РФ особенности регулирования работы по совместительству педагогических работников могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК. Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 “Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры” поручено установить особенности работы по совместительству педагогических работников Минздравсоцразвития России по согласованию с Минкультуры России, Минобрнауки России и с учетом мнения РТК.

Особенности работы по совместительству педагогических работников определены в постановлении Минтруда России от 30.06.2003 № 41 “Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры”.

Согласно указанному постановлению педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в т. ч. по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в т. ч. тренеров-преподавателей, тренеров) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Следовательно, исходя из того, что продолжительность рабочего времени педагогических работников не должна превышать 36 часов в неделю, продолжительность работы по совместительству не может превышать 18 часов в неделю.

Для педагогических работников (в т. ч. тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, продолжи-

тельность работы по совместительству не может превышать 16 часов работы в неделю. Для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей продолжительность работы по совместительству не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в т. ч. работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в т. ч. выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений,

руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др.;

з) работа педагогических работников в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. “б”–“з”, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Продолжительность работы по совместительству определяется по соглашению между работником и работодателем и не может превышать по каждому трудовому договору половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Если половина месячной нормы по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, то работа по совместительству не должна превышать 16 часов в неделю. Кроме того, не ограничивается число трудовых договоров, которые может заключать работник. Важно, чтобы продолжительность работы по каждому из трудовых договоров по совместительству не превышала половины месячной нормы рабочего времени.

Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с комментируемой статьей и п. 5 ст. 55 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании” в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается Кодексом и иными нормативными правовыми актами РФ.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений, установлена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 “О продолжительности ежегодного

основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений".

Согласно указанному постановлению продолжительность отпуска зависит от вида образовательного учреждения и наименования должности педагогических работников.

2. В общеобразовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, дошкольных образовательных учреждениях для воспитанников с отклонениями в развитии, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, дошкольных образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 56 календарных дней устанавливается для педагогических работников, занимающих должности директоров (заведующих), их заместителей, преподавателей – организаторов основ безопасности жизнедеятельности, старших вожатых, учителей, преподавателей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, воспитателей, руководителей структурных подразделений образовательных учреждений, концертмейстеров, инструкторов по труду и по физкультуре, педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования, классных воспитателей, музыкальных руководителей, заместителей директора по режиму, дежурных по режиму, мастеров производственного обучения, социальных педагогов, педагогов-организаторов, методистов.

3. В межшкольных учебных комбинатах, учебно-производственных мастерских ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью в 56 календарных дней для педагогических работников, занимающих должности директоров, их заместителей, руководителей структурных подразделений образовательных учреждений, учителей, педагогов-психологов, мастеров производственного обучения, методистов.

4. В дошкольных образовательных учреждениях ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 42 календарных дня устанавливается для лиц, занимающих должности заведующих, их заместителей, воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования.

5. В образовательных учреждениях дополнительного образования детей ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 42 календарных дня устанавливается для лиц, занимающих должности директоров, их заместителей, руководителей структурных подразделений образовательных учреждений, педагогов дополнительного образования, вожатых, воспитателей, концертмейстеров, культорганизаторов, тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, методистов.

6. В образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 56 календарных дней устанавливается для лиц, занимающих должности директоров, их заместителей, старших мастеров, преподавателей, преподавателей – организаторов основ безопасности жизнедеятельности, руководителей физического воспитания, воспитателей, педагогов дополнительного образования, руководителей структурных подразделений образовательных учреждений, заведующих производственной практикой, заместителей директоров по режиму, дежурных по режиму, педагогов-психологов, мастеров производственного обучения, социальных педагогов, педагогов-организаторов, методистов, концертмейстеров.

7. В образовательных учреждениях высшего профессионального образования и образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 56 календарных дней устанавливается для лиц, занимающих должности ректоров (директоров), первых проректоров, проректоров (заместителей директоров), директоров (заведующих) филиалов образовательных учреждений, профессорско-преподавательского состава, воспитателей, методистов, концертмейстеров, педагогов-психологов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями, руководителей (заведующих) производственной практикой, ученых секретарей, педагогов дополнительного образования.

8. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск соответствующей продолжительности предоставляется заместителям

руководителей образовательных учреждений и руководителям структурных подразделений образовательных учреждений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников:

а) воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, дошкольных образовательных учреждений;

б) педагогических работников, указанных выше и работающих в музыкальных школах и школах искусств;

в) педагогов дополнительного образования образовательных учреждений дополнительного образования детей, работающих с обучающимися с отклонениями в развитии в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую выплачивается ставка заработной платы.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Ежегодными удлиненными оплачиваемыми отпусками установленной продолжительности пользуются педагогические работники по одноименным должностям с категорией “старший” или “главный”.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для проректоров (заместителей директора), кроме первого проректора, проректора (заместителя директора) по учебной, научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и по информационным технологиям, по повышению квалификации; для заместителей деканов факультетов, директоров (заведующих) филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; для руководителей (заведующих) производственной практикой, учебных секретарей составляет 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального образования или образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

9. В части предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам других учреждений (учебных, учебно-методических, методологических кабинетов (центров), психологических служб системы образования и др.) продолжает действовать постановление Правительства РФ от 13.09.1994 № 1052 “Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций”.

Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

КОММЕНТАРИЙ

В соответствии с комментируемой статьей и п. 5 ст. 55 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании” педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

В целях реализации права педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет полномочия учредителя, на длительный отпуск сроком до одного года за непрерывную преподавательскую работу приказом Минобразования России от 07.12.2000 № 3570 утверждено согласованное с Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая статьи 332 настоящего Кодекса).

КОММЕНТАРИЙ

Помимо оснований, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, комментируемая статья устанавливает дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником.

1. Одним из дополнительных оснований увольнения педагогического работника (п. 1 ст. 336 ТК РФ) является повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Устав образовательного учреждения определенного типа и вида разрабатывается на основе соответствующего типового положения и утверждается учредителем.

В самом уставе образовательного учреждения может быть предусмотрен перечень грубых нарушений устава. Педагогическим работникам предоставлено право самостоятельно выбирать методики обучения и воспитания. Использование методов обучения и воспитания, опасных для жизни и здоровья обучающихся, может быть указано в перечне как одно из грубых нарушений устава образовательного учреждения.

Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава образовательного учреждения может быть признано неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом, либо нарушение общих предписаний данного учредительного документа, запрещающих педагогическому работнику совершение определенных действий.

Грубое нарушение устава всегда является дисциплинарным проступком и влечет за собой применение дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном ст. 192–193 ТК РФ. Вопрос о том, является ли нарушение устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем этого учреждения самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств дела. Факт грубого нарушения устава должен быть подтвержден соответствующими документами (актами, объяснительными или докладными записками, представлениями и показаниями свидетелей).

В соответствии с п. 2 ст. 55 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 “Об образовании” дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

2. Особым основанием увольнения педагогического работника является применение им, в т. ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся или воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания за совершение определенного проступка либо насильственного принуждения к совершению каких-либо действий (см.: Комментарий судебной практики. Вып. 10. М. 2004. С. 106).

Физическое насилие – это принудительное физическое воздействие на организм обучающегося или воспитанника, которое может выражаться в нанесении ударов, побоев, в совершении иных действий, причиняющих физическую боль, в причинении телесных повреждений различной степени тяжести, в принудительной изоляции обучающегося, воспитанника и т. п.

Факт применения физического насилия может быть установлен не только по внешним признакам (наличие на теле обучающегося

кровоподтеков, синяков, ссадин и др.), но и по состоянию психики лица, подвергшегося физическому насилию.

Психическое насилие представляет собой негативное воздействие на психику обучающегося, воспитанника, причиняющее ему нравственные страдания, которое может проявляться в форме оскорблений, угроз (в т. ч. угроз применения физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство, и т. д.

Формами психического насилия являются:
– угрозы (запугивание) в адрес обучающегося;
– преднамеренная изоляция обучающегося;
– предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту;
– оскорбление и унижение достоинства;
– систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия;
– постоянная негативная характеристика обучающегося;
– демонстративное негативное отношение к обучающемуся:
– демонстративное выставление оценки, которую учащийся не заслужил;
– очевидное занижение оценки;
– настраивание коллектива против ребенка;
– создание в классе (учебной группе) конфликтующих групп;
– склонение ребенка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе (группе).

Подтвердить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и др.

3. Прекращение трудового договора с лицами, достигшими предельного возраста для замещения соответствующей должности (п. 3 ст. 336 ТК РФ), допускается при невозможности перевести указанных научно-педагогических работников на иные должности, соответствующие их квалификации, либо при отсутствии их согласия на такой перевод (см. ст. 332 ТК РФ и комментарий к ней).

4. Новая редакция Кодекса самостоятельным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником установила неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (п. 4 ст. 336 ТК РФ) со ссылкой на ч. 7 ст. 332 ТК РФ.

Законодатель, таким образом, разрешил вопрос, связанный со спецификой регулирования трудовых правоотношений с научно-

педагогическими работниками, заключающими трудовой договор на неопределенный срок, когда избрание по конкурсу является не только обязательной процедурой, предшествующей заключению трудового договора, но и проводимой один раз в пять лет.

Глава 53. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА РАБОТУ В ДИПЛОМАТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И КОНСУЛЬСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, А ТАКЖЕ В ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА ГРАНИЦЕЙ

Статья 337. Органы, направляющие работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

Направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей производится специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В целях укрепления и развития международных связей возникает необходимость направлять работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Установлено, что в системе федеральных органов исполнительной власти МИД России является головным органом в области отношений с иностранными государствами, международными организациями, который контролирует выполнение международных обязательств Российской Федерации.

В соответствии с Указом Президента РФ от 12.03.1996 № 375 “О координирующей роли Министерства иностранных дел Российской Федерации в проведении единой внешнеполитической линии Российской Федерации” на МИД России возложена обязанность координировать внешнеполитическую деятельность с федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, государственными учреждениями, общественными организациями и другими субъектами международных отношений.

2. Указом Президента РФ от 14.06.1997 № 582 “Об организации и порядке осуществления федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями функций, связанных с деятельностью за рубежом” определены условия и порядок деятельности за рубежом представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений. На основании соответствующих соглашений (протоколов) заключаются с их представителями срочные трудовые договоры (срочные служебные контракты), устанавливающие права и должностные обязанности, порядок взаимодействия и подчиненности в дипломатическом представительстве Российской Федерации в иностранном государстве (при международной организации) и другие необходимые условия пребывания.

На территории иностранных государств могут быть образованы представительства субъектов РФ и организаций (например, Российское агентство международного сотрудничества и развития (РАМСиР), образованное по Указу Президента РФ от 14.08.1992 № 889 “О Российском агентстве международного сотрудничества и развития”), которые не обладают дипломатическим статусом и не пользуются дипломатическими привилегиями и иммунитетом. В связи с этим с их работниками заключаются трудовые договоры по соглашению сторон.

Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей

С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

При направлении на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая работа (должность).

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья определяет, что с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается как срочный трудовой договор, так и срочный служебный контракт на срок до 3 лет. По окончании указанного срока трудовой договор (служебный контракт) может быть перезаключен на новый срок. Причем перезаключение трудового договора с этой категорией работников не должно трансформироваться в договор, заключенный на неопределенный срок, несмотря на оговорки, содержащиеся в абз. 7 и 9 ст. 59 ТК РФ. Вместе с тем прямой оговорки о нераспространении на эту категорию работников норм ч. 4–6 ст. 58 ТК РФ, ограничивающих заключение срочных трудовых договоров, нет.

С отдельными работниками, работающими в представительствах за рубежом, заключаются срочные служебные контракты (п. 4 ст. 25 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе Российской Федерации”), поскольку они входят в категорию государственных гражданских служащих и их деятельность регулируется вышеупомянутым Законом.

Согласно Реестру должностей федеральной государственной гражданской службы, утв. Указом Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 “О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы”, они могут замещать государственные должности категории:

а) “руководители” – руководитель представительства, представитель государственного органа, заместитель руководителя государственного органа, начальник отдела представительства, заместитель начальника отдела представительства;

б) “специалисты” – ведущая группа должностей (консультант) и старшая группа должностей (главный специалист-эксперт, ведущий специалист-эксперт, специалист-эксперт);

в) “обеспечивающие специалисты” – старшая группа должностей (старший специалист 1 разряда, старший специалист 2 разряда, стар-

ший специалист 3 разряда) и младшая группа должностей (специалист 1 разряда, специалист 2 разряда).

Порядок заключения срочного трудового договора (срочного служебного контракта) с лицами, направляемыми на работу за границу, установлен в разд. 3 ТК РФ, а с государственными гражданскими служащими – в гл. 5 Федерального закона.

Статья 339. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей

Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом.

Минимальная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков и условия их предоставления работникам, работающим в представительствах Российской Федерации за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями, а также перечень этих стран устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

Статья регламентирует условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей. В частности, предусматривается, что минимальная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков и условия их предоставления данным работникам в странах с особыми (в т. ч. климатическими) условиями, а также перечень этих стран устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей

Порядок и условия установления дополнительных гарантий и выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения и оплаты труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом климатических и иных особых условий в стране пребывания.

КОММЕНТАРИЙ

В соответствии с комментируемой статьей порядок и условия установления гарантий и выплата компенсаций определяются Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 20.12.2002 № 911 “О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей” утверждены Правила предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей. Они предусматривают порядок и условия выплаты компенсации в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения работников, направляемых специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, представительства Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), представительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Работникам в связи с переездом к месту работы выплачиваются компенсации:

– подъемное пособие в рублях и в иностранной валюте в размере 50% должностного оклада;
– суточные за время нахождения в пути следования к месту работы;
– расходы на переезд членов семьи;
– на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;
– на провоз не более 80 килограммов багажа на одного человека;
– на уплату сборов за выдачу (получение) и регистрацию служебных заграничных паспортов, за выдачу (получение) виз;
– расходы в связи с наймом жилого помещения.

Понесенные расходы работником, направляемым на работу в представительства, возмещаются только при условии предоставления подтверждающих документов (счетов, квитанций, проездных билетов и др.).

За время ежегодного оплачиваемого отпуска сохраняются: средняя заработная плата в рублях, должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте.

Также компенсируется разница между стоимостью проездных документов и 50% должностного оклада в иностранной валюте с над-

бавкой к должностному окладу в иностранной валюте в случае, если стоимость проездных документов работников и членов их семей превышает 50% указанного оклада с надбавкой.

Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

При заболевании работника или членов его семьи оплачивается медицинская помощь (кроме стоматологического протезирования).

В случае смерти работника членам семьи выплачивается за счет представительства материальная помощь, а также оплачиваются расходы по оказанию ритуальных услуг.

Работнику и членам семьи предоставляется квартира с мебелью, оплата за которую производится за счет представительства. Коммунальные услуги оплачивает работник за счет собственных средств в соответствии с фактическими расходами.

При прекращении работником работы в представительстве ему и членам его семьи в связи с выездом в Российскую Федерацию выплачивается компенсация, установленная подп. “б” п. 3 и п. 4 Правил.

Гарантии и компенсации, не предусмотренные Правилами, могут быть установлены локальными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором (служебным контрактом).

Важной гарантией является то, что работник по окончании работы в представительстве за границей вправе возвратиться на прежнюю работу, а в случае невозможности ее предоставить работнику с его согласия должна быть предоставлена другая работа.

Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей

Прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации или заключении с ним срочного трудового договора.

Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

2) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;

3) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;

4) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

5) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

6) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

7) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

При прекращении работы в представительстве Российской Федерации за границей по одному из оснований, предусмотренных частью второй настоящей статьи, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, производится в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

В комментируемой статье законодатель предусмотрел основания досрочного прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей.

Одним из оснований является истечение срока, установленного при направлении работника в представительство Российской Федерации за границей. В связи с этим трудовой договор прекращается по правилам ст. 79 ТК РФ, а служебного контракта – ст. 35 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе Российской Федерации”.

В пунктах 1, 2, и 3 ч. 2 комментируемой статьи содержатся основания, которые не зависят от работника, поскольку они носят специфический характер и связаны с исполнением его трудовых обязанностей. Порядок прекращения трудового договора предусмотрен

ст. 83 ТК РФ, служебного контракта ст. 39 Закона № 79-ФЗ. При этом работник вправе получить соответствующую компенсацию.

Что касается п. 4, 5, 6 и 7 ч. 2 комментируемой статьи, то их основания целиком зависят от неправомерного поведения работника и от его состояния здоровья. В этих случаях трудовые отношения прекращаются по воле работодателя (представителя нанимателя). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя предусмотрено ст. 81 ТК РФ и служебного контракта ст. 37 Закона № 79-ФЗ.

Глава 54. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации

Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Религиозная организация является разновидностью некоммерческих организаций, деятельность которых урегулирована Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ “О некоммерческих организациях”. Однако данный Федеральный закон содержит ряд изъятий в части своего распространения на деятельность религиозных организаций.

Учитывая специфику деятельности, а также правовое положение религиозных организаций, ТК РФ предусматривает особенности регулирования трудовых отношений, возникающих между религиозными организациями и работниками.

2. Правовое положение религиозных объединений, включая религиозные организации, урегулировано Федеральным законом от 26.09.1997 № 125-ФЗ “О свободе совести и о религиозных объединениях”.

В соответствии с данным Федеральным законом религиозным объединением в Российской Федерации признается добровольное объединение граждан Российской Федерации, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории Российской

Федерации, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и обладающее соответствующими этой цели признаками:

– вероисповедание;
– совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний;
– обучение религии и религиозное воспитание своих последователей.

Религиозные объединения могут создаваться в форме религиозных групп и религиозных организаций.

Религиозной организацией признается добровольное объединение граждан Российской Федерации, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории Российской Федерации, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица.

Религиозные организации в зависимости от территориальной сферы своей деятельности подразделяются на местные и централизованные.

Наименование религиозной организации должно содержать сведения о ее вероисповедании. Религиозная организация обязана указывать свое полное наименование при осуществлении деятельности.

Религиозная организация действует на основании устава, который утверждается ее учредителями или централизованной религиозной организацией и должен отвечать требованиям гражданского законодательства РФ.

В уставе религиозной организации указываются:

а) наименование, место нахождения, вид религиозной организации, вероисповедание и в случае принадлежности к существующей централизованной религиозной организации ее наименование;

б) цели, задачи и основные формы деятельности;

в) порядок создания и прекращения деятельности;

г) структура организации, ее органы управления, порядок их формирования и компетенция;

д) источники образования денежных средств и иного имущества организации;

е) порядок внесения изменений и дополнений в устав;

ж) порядок распоряжения имуществом в случае прекращения деятельности;

з) другие сведения, относящиеся к особенностям деятельности данной религиозной организации.

Религиозные организации подлежат государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом от 08.08.2001 № 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" с учетом установленного Федеральным законом от 26.09.1997 № 125-ФЗ специального порядка государственной регистрации религиозных организаций.

Решение о государственной регистрации религиозной организации принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области государственной регистрации общественных объединений (далее – федеральный орган государственной регистрации), или его территориальным органом. Внесение в единый государственный реестр юридических лиц сведений о создании, реорганизации и ликвидации религиозных организаций, а также иных предусмотренных федеральными законами сведений осуществляется уполномоченным регистрирующим органом на основании принимаемого федеральным органом государственной регистрации или его территориальным органом решения о соответствующей государственной регистрации.

Решение о государственной регистрации местной религиозной организации, а также централизованной религиозной организации, имеющей местные религиозные организации на территории одного субъекта РФ, принимается территориальным органом федерального органа государственной регистрации в соответствующем субъекте РФ.

Федеральный орган государственной регистрации принимает решение о государственной регистрации централизованной религиозной организации, имеющей местные религиозные организации на территориях двух и более субъектов РФ.

Решение о государственной регистрации религиозных организаций, образуемых централизованными религиозными организациями в соответствии с требованиями Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ (п. 6 ст. 8), принимается органом, зарегистрировавшим централизованную религиозную организацию.

Федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган после принятия решения о государственной регистрации религиозной организации направляет в уполномоченный регистрирующий орган сведения и документы, необходимые для осуществления данным органом функций по ведению единого государственного реестра юридических лиц.

На основании принятого федеральным органом государственной регистрации или его территориальным органом решения о государственной регистрации религиозной организации и представленных

ими необходимых сведений и документов уполномоченный регистрирующий орган в срок не более чем пять рабочих дней со дня получения необходимых сведений и документов вносит в единый государственный реестр юридических лиц соответствующую запись и не позднее рабочего дня, следующего за днем внесения указанной записи, сообщает об этом в орган, принявший решение о государственной регистрации религиозной организации.

Федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган не позднее трех рабочих дней со дня получения от уполномоченного регистрирующего органа информации о внесенной в единый государственный реестр юридических лиц записи о религиозной организации выдает заявителю документ, подтверждающий факт внесения записи о религиозной организации в единый государственный реестр юридических лиц.

Изменения и дополнения, внесенные в уставы религиозных организаций, подлежат государственной регистрации в порядке, предусмотренном для регистрации религиозных организаций, и вступают в силу для третьих лиц со дня государственной регистрации.

Орган, принявший решение о государственной регистрации религиозной организации, осуществляет контроль за соблюдением ею устава относительно целей и порядка ее деятельности.

3. Федеральным законом от 26.09.1997 № 125-ФЗ также предусмотрено, что религиозной организацией признается учреждение или организация, в т. ч. руководящий либо координирующий орган или учреждение, а также учреждение профессионального религиозного образования, созданные централизованной религиозной организацией в соответствии со своим уставом для целей совместного исповедания и распространения веры и обладающие такими признаками, как вероисповедание, совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний, обучение религии и религиозное воспитание своих последователей.

Учреждения профессионального религиозного образования подлежат регистрации в качестве религиозных организаций и получают государственную лицензию на право осуществления образовательной деятельности (об образовательной деятельности религиозной организации см. определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 20.05.2003 № 56-Г03-6).

4. О правовом положении религиозных организаций, учрежденных до вступления в силу Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ, см. постановление КС РФ от 23.11.1999 № 16-П «По делу

о проверке конституционности абзацев третьего и четвертного пункта 3 статьи 27 Федерального закона от 26 сентября 1997 года “О свободе совести и о религиозных объединениях” в связи с жалобами Религиозного общества Свидетелей Иеговы в городе Ярославле и религиозного объединения “Христианская церковь Прославления”».

5. Комментируемая статья регулирует трудовые отношения между работником и религиозной организаций только при условии регистрации данной организации в порядке, установленном Федеральным законом от 26.09.1997 № 125-ФЗ.

Следует учитывать, что представительство иностранной религиозной организации на территории Российской Федерации не может заниматься культовой и иной религиозной деятельностью, и на него не распространяется статус религиозного объединения, установленный указанным Федеральным законом.

6. Как и другие работодатели, религиозная организация заключает трудовой договор с работником в письменной форме.

Состоять в трудовых отношениях с религиозной организацией может только лицо, достигшее 18 лет.

Несмотря на уже имеющееся в ст. 15 ТК РФ требование о личном выполнении работником трудовой функции, комментируемая статья подчеркивает необходимость выполнения стороной трудового договора – работником лично определенной работы и его подчинения внутренним установлениям религиозной организации.

Внутренние установления религиозной организации могут содержать определенные требования к лицам, желающим состоять в трудовых отношениях с данной организацией, в части, не противоречащей ТК РФ и иным федеральным законам.

Данные требования могут касаться исповедания определенной религии, готовности участия в богослужениях, религиозных обрядах, необходимости соблюдения определенных требований в одежде, поведении, включая общение с противоположным полом и т. п. Требования, связанные с уважением различных конфессий, не могут рассматриваться как дискриминация в труде.

7. Следует различать трудоправовую связь между работником и религиозной организацией и деятельность гражданина в интересах религиозной организации, осуществляемую безвозмездно, которая не будет являться трудовой деятельностью, регулируемой ТК РФ.

В случае возникновения спора данный вопрос может быть решен судебными органами по-разному, в зависимости от конкретных обстоятельств.

Статья 343. Внутренние установления религиозной организации

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции Российской Федерации, настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

КОММЕНТАРИЙ

1. Религиозные организации действуют в соответствии со своими внутренними установлениями, если они не противоречат законодательству Российской Федерации, и обладают правоспособностью, предусматриваемой в их уставах, что предусмотрено ст. 15 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ “О свободе совести и о религиозных объединениях”.

2. Трудовой кодекс РФ распространяет свое действие на работников религиозных организаций. При этом заключаемый трудовой договор между работником, достигшим 18 лет, и религиозной организацией может содержать особенности, наличие которых обусловлено внутренними установлениями религиозной организации.

Данные особенности не должны умалять прав работника по сравнению с Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами. Возложение на работников определенных ограничений, связанных с религиозной деятельностью организации (пост, иные изъятия в пище, в частности, запрет на употребление алкоголя, запрет курения, требования к одежде, поведению, запрет добрачных связей и т. п.), должно осуществляться с учетом возможности нормальной жизнедеятельности работников, что подразумевает отсутствие опасности для их жизни и здоровья.

Заключение трудового договора должно осуществляться с учетом требований, установленных ст. 57 ТК РФ.

При этом внутренние установления религиозной организации могут содержать как общие требования в части организации труда в данной организации, основанные на предписаниях ТК РФ, так и положения, детализирующие взаимоотношения с работниками с учетом несветского характера деятельности данных организаций, а именно регулировать вопросы:

а) приема на работу, включая оформление, оплату труда, рабочее время и время отдыха, методы поощрений и взысканий и т. п.;

б) связанные с необходимостью выполнения работником, наряду с определенной поручаемой ему работой, действий, обусловленных ре-

лигиозной деятельностью организации (молитвы, обряды в определенное время, иные виды богослужения, общение с прихожанами и т. п.);

в) связанные с соблюдением требований данной конфессии, в частности, постов, получения благословения, исполнения данных обетов и т. п.;

г) связанные с распределением обязанностей в данной организации, прав и обязанностей работников, их трудовых взаимоотношений, включая обрядовые действия.

3. Содержание внутренних установлений религиозной организации может иметь особенности, проявляющие себя не только в содержании, но и в форме отношений между религиозной организацией и работником.

В частности, приказ о приеме на работу, помимо обычных сведений, может содержать благословение работника. Формой согласования заявления работника о предоставлении ежегодного очередного отпуска может также являться благословение.

Последствием применения к работнику дисциплинарного взыскания может являться необходимость совершения данным работником, а также иным лицом, занимающим должность в данной организации, дополнительных обрядовых действий, направленных на исправление данного работника (молитва, пост, покаяние, исповедь и т. п.). Однако данные действия не могут в какой-либо мере нарушать права человека, гарантированные Конституцией РФ и иными федеральными законами, и носить оскорбительный или унизительный характер (физические истязания, в частности, лишение сна, одежды, еды и т. п.).

4. Внутренние установления религиозной организации не могут умалять права работника, закрепленные ТК РФ, в частности такие, как право на минимальный размер заработной платы, соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, включая ежегодные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности, дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, права отдельных категорий работников (инвалиды, лица с семейными обязанностями и др.).

В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ надзор за исполнением законодательства РФ о свободе совести, свободе вероисповедания и о религиозных объединениях осуществляют органы прокуратуры РФ.

В случае если гражданин считает, что те или иные установления религиозной организации противоречат законодательству РФ, нарушают его права и свободы, он может обратиться с жалобой в органы

прокуратуры или в суд общей юрисдикции (см. определение КС РФ от 11.07.2002 № 209-О “Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Михайловой Марии Борисовны и Рывкина Кирилла Альбертовича на нарушение их конституционных прав пунктом 2 статьи 15 Федерального закона “О свободе совести и о религиозных объединениях”).

Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность заключения трудового договора между работником и религиозной организацией на определенный срок. Это предписание Кодекса не следует рассматривать как обязанность работодателя, в данном случае религиозной организации, осуществлять заключение исключительно срочных трудовых договоров. Данный вопрос в каждом конкретном случае решается по соглашению сторон. Религиозная организация, не имея своей основной целью извлечение прибыли, в зависимости от финансового положения может решать вопрос срока трудового договора по-разному с целью недопущения возможных трудностей в части соблюдения прав работников на своевременное и в полном объеме получение заработной платы.

2. Религиозной организации следует учитывать правила заключения срочного трудового договора и его максимальный срок, установленный ст. 58 ТК РФ (не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами).

3. При заключении трудового договора на работника возлагается обязанность выполнять любую не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом работу, определенную трудовым договором.

Данное предписание позволяет религиозной организации указывать в трудовом договоре в достаточно свободной форме информацию о характере работы (продажа свечей, сбор подаяний, приготовление различных атрибутов, необходимых для проведения обрядов), которая возлагается на работника. В этой связи религиозная организация вправе не руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником должностей, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

При этом следует учитывать, что ТК РФ, в частности, запрещает:

а) принудительный труд (ст. 4 ТК РФ);

б) трудовую деятельность в условиях нарушения государственных нормативных требований охраны труда (с. 220 ТК РФ);

в) трудовую деятельность, противопоказанную работнику в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ), либо превышающую продолжительность, установленную медицинским заключением (ст. 92, 94 ТК РФ);

г) привлечение к сверхурочным работам и к работам в ночное время определенных категорий работников (ст. 96, 99, 259, 268 ТК РФ).

4. Статья 57 ТК РФ содержит как условия, обязательные для включения в трудовой договор, так и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Наряду с упомянутыми условиями, содержание которых раскрывается ст. 57 ТК РФ (см. комментарий к ней), в трудовой договор между работником и религиозной организацией в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для сторон данного трудового договора.

Эти условия определяются сторонами самостоятельно и могут варьироваться в зависимости от особенностей деятельности религиозных организаций, объема выполняемых данной организацией полномочий.

Следует учитывать право религиозных организаций устанавливать и поддерживать международные связи и контакты, в т. ч. в целях паломничества, участия в собраниях и других мероприятиях, для получения

религиозного образования, а также право приглашать для этих целей иностранных граждан, осуществлять благотворительную деятельность.

Религиозные организации также имеют исключительное право приглашать иностранных граждан в целях занятия профессиональной, в т. ч. проповеднической, религиозной деятельностью в данных организациях в соответствии с федеральным законодательством.

Богослужения, другие религиозные обряды и церемонии беспрепятственно совершаются в культовых зданиях и сооружениях и на относящихся к ним территориях, в иных местах, предоставленных религиозным организациям для этих целей, в местах паломничества, в учреждениях и на предприятиях религиозных организаций, на кладбищах и в крематориях, а также в жилых помещениях.

Религиозные организации вправе проводить религиозные обряды в лечебно-профилактических и больничных учреждениях, детских домах, домах-интернатах для престарелых и инвалидов, в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, по просьбам находящихся в них граждан в помещениях, специально выделяемых администрацией для этих целей. Проведение религиозных обрядов в помещениях мест содержания под стражей допускается с соблюдением требований уголовно-процессуального законодательства РФ.

Также следует учитывать, что в силу УПК РФ не подлежит допросу в качестве свидетеля священнослужитель в части обстоятельств, ставших ему известными из исповеди.

С учетом совокупности упомянутых, а также иных видов деятельности, осуществляемых религиозной организацией, включая в определенных случаях необходимость сохранения в тайне ставших известными сведений, может возникнуть необходимость включения в трудовой договор дополнительных условий.

5. В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Согласно ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не установлено ТК РФ.

Часть 4 комментируемой статьи содержит изъятие по отношению к общему правилу изменения условий, определенных сторонами трудового договора.

Формулировка “определенные сторонами условия трудового договора” подразумевает любые условия, как обязательные для включения в трудовой договор, так и включаемые в него по соглашению сторон.

В данном случае религиозная организация вправе принять решение об изменении содержания трудового договора в одностороннем порядке, выполнив при этом процедуру, установленную комментируемой статьей, а именно предупредив об изменении определенных сторонами условий трудового договора работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней.

Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

КОММЕНТАРИЙ

1. На работников религиозных организаций распространяются требования ТК РФ в части нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2. В религиозной организации для работников также может быть установлен какой-либо режим рабочего времени (работа в режиме гибкого рабочего времени, ненормированный рабочий день, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части) исходя из характера выполняемой ими работы и особенностей деятельности религиозной организации (необходимость совершения обрядов в определенное время, религиозные праздники и т. п.). О режиме рабочего времени см. гл. 16 ТК РФ и комментарий к ней.

3. Установление религиозной организации того или иного режима рабочего времени осуществляется с соблюдением требований ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Следует учитывать права, предоставляемые ТК РФ беременным женщинам, лицам с семейными обязанностями, инвалидам, и существующие ограничения и запреты в части их привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время, направления их в командировки.

Религиозная организация обязана соблюдать требования Кодекса в части оплаты сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ) и работы в выходные дни (ст. 113, 153 ТК РФ). В этих случаях по желанию работников им также может быть предоставлено дополнительное время отдыха.

Следует отметить, что выходные дни в религиозной организации могут быть установлены в соответствии с правилами ч. 3 ст. 111 ТК РФ.

4. Установленный для работника режим рабочего времени должен быть отражен в заключенном с ним трудовом договоре.

Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций

С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья содержит специальное правовое регулирование, позволяющее работодателю самостоятельно решить вопрос о круге лиц, с которыми возможно заключение договора о полной материальной ответственности.

2. Перечень, определенный внутренними установлениями религиозной организации, может содержать как описание характера работ, выполнение которых требует заключения договора о полной материальной ответственности, так и конкретные наименования должностей работников.

Перед заключением трудового договора работника необходимо ознакомить с упомянутым перечнем. Наиболее целесообразно осуществить заключение договора о полной материальной ответственности одновременно с заключением трудового договора.

Решать вопрос о заключении договора о полной материальной ответственности в том случае, если такая необходимость возникла после заключения трудового договора, следует с учетом п. 36 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”.

Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья содержит правовое регулирование, позволяющее сторонам трудового договора самостоятельно решить вопрос о наличии в трудовом договоре основания его расторжения помимо оснований расторжения трудового договора, предусмотренных ТК РФ.

Стороны трудового договора в случае положительного решения вопроса о наличии в этом договоре самостоятельного основания увольнения отражают в трудовом договоре вопросы, связанные с процедурой его расторжения. По соглашению сторон трудового договора в нем также могут быть урегулированы порядок и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением.

2. Работодателю следует иметь в виду, что наличие в трудовом договоре четкой, подлежащей однозначной трактовке формулировки дополнительного основания увольнения обеспечит возможность доказать обоснованность принятого решения о расторжении трудового договора по данному основанию в случае, если в дальнейшем данное решение будет оспорено работником.

3. В случае увольнения работника по основаниям, предусмотренным ТК РФ, соблюдаются сроки и процедура увольнения, предусмотренные ТК РФ. Гарантии и компенсации в этом случае работнику предоставляются на общих основаниях.

4. При включении в трудовой договор условий его расторжения помимо предусмотренных ТК РФ следует иметь в виду существующие ограничения в части возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261, 264 ТК РФ).

Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в суде.

КОММЕНТАРИЙ

Самостоятельное урегулирование спора, возникшего между работником и работодателем, подразумевает проведение сторонами переговоров по вопросу, ставшему предметом спора.

Работодатель может урегулировать порядок рассмотрения трудовых споров внутренними установлениями религиозной организации, однако наличие такого регулирования не исключает права работника обратиться непосредственно в суд, не соблюдая процедуру, предусмотренную внутренними установлениями организации.

Глава 55. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу

На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части первой настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

КОММЕНТАРИЙ

Статьей регулируется труд лиц, работающих:

– в воинских частях;

– учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба;
– проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.

1. Часть 1 комментируемой статьи устанавливает, что на лиц указанных категорий распространяется трудовое законодательство с особенностями, установленными настоящим кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами:

В статье законодательно закреплены нормы об особенностях регулирования труда лиц, работающих по трудовому договору в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных сил РФ и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством предусмотрена военная служба.

Вместе с тем лица гражданского персонала могут работать по трудовому договору в иных органах, организациях и учреждениях в сфере обеспечения обороны и безопасности, правоохранительной деятельности государства, по защите прав и свобод человека и гражданина, в таможенных органах, органах уголовно-исполнительной системы, органах внутренних дел и ряда др.

В трудовом законодательстве нет термина “гражданский персонал” (и “лица гражданского персонала”), этот термин применяется в различных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права и регулирующих деятельность федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства.

В деятельности указанных органов, а также в соответствующих образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, научно-исследовательских и экспертных учреждениях, строительных и других подразделениях, иных учреждениях и организациях, предназначенных для обеспечения их функционирования, участвуют посредством своего труда не только лица, проходящие военную и приравненную к ней службу. В таких органах (организациях, учреждениях) по трудовому договору работают и граждане, которые относятся к гражданскому персоналу, в отличие от лиц, проходящих тот или иной вид службы (военной или приравненной к ней), в т. ч. по контракту, на воинских (специальных) должностях с присвоением воинских (специальных) званий.

Независимо от того, какой именно орган или организация, учреждение соответствующего федерального органа исполнительной власти выступают в качестве работодателя по отношению к лицам гражданского персонала, можно выделить то общее, что характеризует правовое положение лиц и особенности условий их труда.

Во-первых, лица гражданского персонала работают, а не проходят службу, им не присваивают воинские (специальные) звания на воинских (специальных) должностях в федеральных органах исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства.

Во-вторых, лица гражданского персонала имеют правовой статус работников, т. к. заключают трудовые договоры с соответствующими органами (организациями, учреждениями), выступающими по отношению к ним в качестве работодателей. Отличительными признаками для регулирования возникающих у лиц гражданского персонала трудовых отношений можно назвать такие основные условия заключаемых с этими лицами трудовых договоров (ст. 57 ТК РФ), как должность, специальность, профессия или конкретная трудовая функция.

Правовое регулирование условий и оплаты труда гражданского персонала осуществляется в соответствии с нормами ТК РФ, но с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2. В части 2 комментируемой статьи установлено, что в соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в ч. 1 статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

Особенности регулирования труда гражданского персонала определяются спецификой военной и приравненной к ней службы. Работа, равно как и служба, проходит в особом, сложном режиме, в тяжелых условиях, часто связанных с непосредственной опасностью для жизни и здоровья. Законодательством предусмотрены гарантии и компенсации за воздействие неблагоприятных факторов, установлена дифференциация в оплате труда и предоставлены дополнительные льготы и преимущества.

Примеры нормативных правовых актов, устанавливающих особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества:
– Указ Президента РФ от 07.09.1992 № 1056 “О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплаты им пособий и компенсаций” – предоставляет право командирам во-

инских частей при передислокации в другую местность увольнять работников в порядке, предусмотренном для расторжения трудового договора в связи с ликвидацией работодателя. Здесь трудовой договор может расторгаться со всеми работниками, включая беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей (ст. 261 ТК РФ). Средняя заработная плата за второй и третий месяцы периода трудоустройства, предусмотренная действующим законодательством при увольнении в связи с ликвидацией организации, выплачивается указанным работникам одновременно с выплатой выходного пособия при их увольнении с работы;

– постановление Правительства РФ от 30.12.2000 № 1027 “Об упорядочении условий оплаты труда работников отдельных органов федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства” – устанавливает условия и размер оплаты труда работникам отдельных органов Минобороны России, МВД России, Минюста России, МЧС России, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте РФ (ФАПСИ), ФСБ России, Федеральной пограничной службы РФ, Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков, ГТК России, Главного управления специальных программ Президента РФ, Спецстроя России;

– постановление Правительства РФ от 15.01.2000 № 38 “О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе” – установило, что гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории Северо-Кавказского региона, за время этой работы начиная со 2 августа 1999 г.:

а) выплачиваются должностные оклады (тарифные ставки) в полуторакратном размере;

б) выплачиваются суточные по установленной норме с применением коэффициента 1,1;

в) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц указанной работы, но не более 14 календарных дней;

г) сохраняется выплата процентных надбавок к заработной плате, установленных за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Постановлением Правительства РФ от 31.05.2000 № 424 “О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим, сотрудникам органов внутренних дел, государственной противопожарной службы, сотрудникам уголовно-исполнительной системы и гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, выполняющим задачи на территории Северо-Кавказского региона” действие постановления Правительства РФ от 15.01.2000 № 38 было распространено на гражданский персонал федеральных органов исполнительной власти, где предусмотрена военная служба, гражданский персонал органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы;

– постановление Правительства РФ от 01.10.1994 № 1122 “О мерах по обеспечению социальной защиты военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящих военную службу или работающих на космодроме “Байконур” и в г. Ленинске, и членов их семей” предусмотрена выплата гражданскому персоналу:

а) должностных окладов (тарифных ставок) с повышением на 50%;

б) ежемесячной надбавки за обеспечение космических программ в размере 50% месячного должностного оклада (тарифной ставки) в соответствии с перечнем должностей (профессий), по которым устанавливается выплата такой надбавки;

в) ежемесячной надбавки за работу в районе экологического кризиса в размере 30% месячного должностного оклада (тарифной ставки);

Постановление Правительства РФ от 01.10.1998 № 1141 “Об установлении надбавки за работу в опасных для здоровья условиях труда некоторым категориям военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации” вводит 20-процентную надбавку к окладу (тарифной ставке) за работу в опасных для здоровья условиях труда гражданскому персоналу военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) Вооруженных Сил РФ, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также соответствующим категориям гражданского персонала, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;

г) и ряд других.

Особенности регулирования труда гражданского персонала отражены в отдельных приказах (распоряжениях) органов, где предусмотрена военная и приравненная к ней служба. В качестве примера по особенностям заключения трудовых договоров с гражданским персоналом Вооруженных Сил РФ можно привести приказ Минобороны России от 11.12.1993 № 557 "О заключении трудовых договоров (контрактов) с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации", согласно которому необходимо заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме в соответствии с требованиями трудового законодательства и, в частности, с учетом Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утв. постановлением Минтруда России от 14.07.1993 № 135, которые применяются в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423). Письменное оформление трудовых отношений с лицами, ранее принятыми на работу, необходимо производить только с их согласия.

В воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Минобороны России, находящихся на территориях государств – бывших республик Союза ССР, трудовые договоры заключаются с работниками в соответствии с законодательством страны пребывания.

Приказом Минобороны России от 06.05.1996 № 175 утвержден Перечень замещаемых гражданским персоналом должностей в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Особенности оплаты труда гражданского персонала регулируют приказ МВД России от 22.03.2003 № 185 "Об утверждении Инструкции о выплате отдельным категориям работников органов внутренних дел и гражданского персонала внутренних войск МВД России единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года" и приказ МЧС России от 20.11.2000 № 573 "О мерах по социальной защите гражданского персонала Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий", предусматривающие для отдельных категорий работников, относящихся к гражданскому персоналу, выплату единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года. Приказ Минобороны России от 18.04.1999 № 149 упорядочивает оплату труда гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил РФ; от 18.02.2000 № 90 – устанавливает дополнительные гарантии и компенсации гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов РФ, расположенных в Северо-Кавказском регионе и ряд других.

Особенности регулирования труда работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, предусмотрены в Федеральном законе от 25.07.2002 № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", вступившем в силу 1 января 2004 г. В соответствии с п. 1 ст. 1 указанного федерального закона альтернативная гражданская служба определяется как особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемый гражданами взамен военной службы по призыву.

Трудовые отношения при альтернативной гражданской службе регулируются ТК РФ с учетом особенностей, установленных Федеральным законом "Об альтернативной гражданской службе". К числу таких особенностей относятся:

1) прохождение службы, как правило, за пределами территорий субъекта РФ, в котором гражданин постоянно проживает (ст. 4);

2) продолжительность альтернативной гражданской службы, период которой составляет 42 месяца (ст. 4);

3) необходимость заключения срочного трудового договора на период службы (ст. 1, 6).

Особенности правового положения проявляются также в возложенных на работников обязанностях. Так, на основании ст. 21 указанного федерального закона граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе:

– отказываться от заключения срочного трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым договором;
– занимать руководящие должности;
– участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций;
– совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях;
– заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим или юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться льготами;
– покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где они проходят альтернативную гражданскую службу, без согласия представителя работодателя;

– прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе;
– оставлять рабочее место и покидать организацию, где они проходят альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

Особые условия оплаты труда гражданского персонала по Вооруженным Силам РФ предусматриваются постановлением Минтруда России от 04.03.1993 № 47 "О согласовании размеров увеличения тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы по категориям гражданского персонала и видам деятельности, перечня надбавок, компенсационных доплат, повышений ставок и окладов, связанных с особенностями деятельности воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации" и рядом других.

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

Статья регулирует некоторые особенности труда медицинских работников, который требует значительных физических и нервных затрат, обусловленных высокой ответственностью за обеспечение жизнедеятельности и здоровья человека.

Поэтому статья предусматривает для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени для медицинских работников определяется Правительством РФ.

Конкретная величина продолжительности рабочего времени для отдельных категорий медицинских работников определена постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

Перечень работников учреждений здравоохранения, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, закреплен соответственно в приложениях к названному постановлению.

Например, право на 24-часовую продолжительность рабочей недели имеют врачи, средний и младший медицинский персонал туберкулезных (противотуберкулезных) организаций здравоохранения и их структурных подразделений.

В целях стимулирования медицинских работников учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и поселках городского типа ч. 2 комментируемой статьи позволяет увеличивать для данной категории работников продолжительность работы по совместительству по решению Правительства РФ.

Так, постановлением Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа" для указанных выше категорий работников установлена продолжительность работы по совместительству не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.

Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов

Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспо-

нировании) произведений, профессиональных спортсменов, в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, в соответствии со статьей 252 настоящего Кодекса устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных статьями 94, 96, 113, 153, 157 и 268 настоящего Кодекса, также трудовыми договорами.

КОММЕНТАРИЙ

Статья устанавливает правило, согласно которому на указанные в ней категории работников трудовое законодательство распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом трудовое законодательство распространяется на них в том случае, если эти категории работников осуществляют трудовую деятельность на условиях трудового договора.

Статья 59 ТК РФ содержит перечень случаев, когда может заключаться срочный трудовой договор.

Содержание срочных трудовых договоров, заключаемых, например, с творческими работниками и профессиональными спортсменами, отражено в соответствующих нормативных правовых актах.

Так, в соответствии с Федеральным законом от 29.04.1999 № 80-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" (ст. 25) контракт о спортивной деятельности заключается на основе трудового законодательства и представляет собой соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тренером) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в т. ч. профессионального спортивного клуба и команды, и подлежит учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды РФ.

В договоре должны быть отражены обязанности спортсмена, его права на социальное и медицинское страхование, условия заключения и расторжения договора, иные условия и обязательства сторон.

Оплата труда творческих работников и профессиональных спортсменов осуществляется путем установления месячных должностных окладов и ставок заработной платы.

Особенности оплаты труда названных категорий работников регулируются, в частности, постановлением Минтруда России от 03.02.1993 № 15 "Об утверждении разрядов оплаты труда по должностям работников ведущих театров и творческих коллективов".

Кроме того, постановлением Правительства РФ от 17.05.1996 № 614 определены ставки вознаграждения за некоторые виды использования исполнения (постановки).

Законодательством также предусмотрены меры социальной поддержки для спортсменов и работников физкультурно-оздоровительных организаций.

Так, ст. 32 указанного выше Закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" установлено, что федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта, Олимпийский комитет России, общероссийские физкультурно-спортивные объединения, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления могут выплачивать за счет средств собственных бюджетов и внебюджетных источников, а также иных не запрещенных законом источников ежемесячное денежное содержание выдающимся спортсменам – олимпийским чемпионам, чемпионам мира и Европы, имеющим звания "Заслуженный мастер спорта СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", входившим или входящим в состав сборных команд Российской Федерации либо сборных команд СССР по различным видам спорта, их тренерам, имеющим звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер РСФСР" или звание "Заслуженный тренер СССР".

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

РАЗДЕЛ XIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Глава 56. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Статья 352 ТК РФ практически дословно воспроизводит указанное конституционное положение применительно к сфере трудовых и иных

непосредственно связанных с ними отношений, а также определяет основные способы защиты трудовых прав и свобод работников.

2. В части 2 статьи устанавливаются основные способы защиты трудовых прав и свобод:

– самозащита работниками трудовых прав (см. гл. 59 ТК РФ и комментарий к ней);
– защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (см. гл. 58 ТК РФ и комментарий к ней);
– государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (см. гл. 57 ТК РФ и комментарий к ней);
– судебная защита путем рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров (см. гл. 60 ТК РФ и комментарий к ней).

3. Установленный в новой редакции статьи перечень способов защиты трудовых прав работников дополнен судебной защитой.

Исходя из положений ст. 46 Конституции РФ, в соответствии с которой гарантируется судебная защита прав граждан, такое решение законодателя представляется совершенно оправданным.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке является важным и эффективным способом защиты трудовых прав и свобод работников.

Наряду с этим работники вправе обжаловать в судебном порядке действия и решения органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также нормативные правовые акты, которые нарушают их трудовые права и свободы.

Значительная роль в этом принадлежит КС РФ и ВС РФ.

Так, например, постановлением КС РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» ст. 279 ТК РФ, согласно которой в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, признана не соот-

ветствующей Конституции РФ, ее ст. 19 (ч. 1 и 2), 37 (ч. 1 и 3) и 55 (ч. 3), в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в указанном случае, допускает досрочное расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

Решением ВС РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002-375 были признаны незаконными ч. 3 п. 14; подп. "б", "в" ч. 1 и ч. 3 п. 15; п. 17; ч. 1 п. 26 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621, устанавливающие основания для расторжения трудового договора за нарушения трудовой дисциплины, а также вид дисциплинарного взыскания, не предусмотренные законом.

Решением ВС РФ от 08.12.2000 № ГКПИ2000-1331 было признано недействительным разъяснение Минтруда России от 08.02.1993 № 3 "О порядке уменьшения ежегодного отпуска за прогул".

Глава 57. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья 353. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы

местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья в общем виде устанавливает перечень органов, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В частности, в соответствии с действующими федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами, включая положения комментируемой и других статей гл. 57 ТК РФ, полномочия по осуществлению от лица государства надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возложены как на органы надзора и контроля общей компетенции (органы прокуратуры, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации), так и на специализированные федеральные органы исполнительной власти, создаваемые исключительно для осуществления надзора и контроля в установленной сфере деятельности.

2. В структуре федеральной исполнительной власти специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти на осуществление функции по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является Федеральная служба по труду и занятости (подп. "а" п. 4 Указа Президента РФ от 09.03.2004 № 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти").

В соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, а также постановлением Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости", Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) осуществляет возложенные на нее полномочия непосредственно и через свои специализированные территориальные органы по надзору и контролю в установленной

сфере деятельности (государственные инспекции труда в субъектах РФ), образуя вместе с ними единую централизованную систему государственных органов, осуществляющую государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – федеральную инспекцию труда (см. комментарий к ст. 354–365 ТК РФ).

3. Наряду с федеральной инспекцией труда, государственный надзор и контроль за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление функций надзора и контроля в установленной сфере деятельности. К этим органам, в частности, относятся Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (см. комментарии к ст. 366, 367, 369 ТК РФ) и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (см. комментарий к ст. 368 ТК РФ).

4. Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ (см. ст. 216 ТК РФ и комментарий к ней).

От лица государства контроль за соблюдением трудового законодательства указанными органами ведется по отношению к состоящим в их ведении организациям. Осуществление данной функции является частью их управленческой деятельности и не предполагает формирования специализированных служб, наделенных специальными полномочиями по предъявлению работодателям обязательных для исполнения требований и привлечению должностных лиц, виновных в допущенных правонарушениях, к ответственности в соответствии с действующим законодательством. Порядок организации и осуществления указанными органами контрольной деятельности определяется решениями соответствующих органов исполнительной власти, уставами муниципальных образований.

5. Государственный прокурорский надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возложен на Генерального прокурора РФ и подчиненных ему прокуроров в со-

ответствии с Федеральным законом от 17.01.1992 № 2202-1 “О прокуратуре Российской Федерации”.

Систему прокуратуры РФ составляют Генеральная прокуратура Российской Федерации, прокуратуры субъектов РФ, приравненные к ним военные и другие специализированные прокуратуры, прокуратуры городов и районов, другие территориальные, военные и иные специализированные прокуратуры.

В целях обеспечения верховенства законов, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства органы прокуратуры осуществляют надзор за исполнением законов федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов, за соблюдением указанными лицами прав и свобод человека и гражданина.

При осуществлении надзорной деятельности должностные лица органов прокуратуры вправе:

– по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения поднадзорных органов и организаций, иметь доступ к их документам и материалам, проверять исполнение законов в связи с поступившей в органы прокуратуры информацией о фактах нарушения закона;
– требовать от руководителей и других должностных лиц указанных органов и организаций представления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений;
– проводить проверки по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизии деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций;
– вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов, возбуждать уголовное дело или производство об административном правонарушении, требовать привлечения лиц, нарушивших закон, к иной ответственности (дисциплинарной, материальной).

В случае установления факта нарушения трудовых прав граждан прокурор или его заместитель приносит протест на акт, нарушающий указанные права граждан, в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо вносит в орган или должностному лицу, пол-

номочным устранять допущенные нарушения, представление об устранении нарушений закона.

Протест прокурора на противоречащий закону правовой акт либо акт, нарушающий права человека и гражданина, подлежит обязательному рассмотрению не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления.

Статья 354. Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Часть вторая утратила силу. – Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Часть четвертая утратила силу. – Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с Указом Президента РФ от 04.05.1994 № 850 государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, был возложен на образованную в этих целях Федеральную инспекцию труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекцию).

2. Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ РФ ратифицировала Конвенцию МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.) и Протокол 1995 г. к указанной Конвенции. В соответствии с названными международными актами РФ приняла на себя обязательства иметь систему инспекции труда, распространяющуюся на все предприятия, в отношении которых инспекторы труда обязаны обеспечить соблюдение законодательства о труде, в т. ч. об охране труда.

В целях реализации указанных международных обязательств в соответствии с постановлением Правительства РФ от 09.09.1999 № 1035 “О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда” было принято предложение Минтруда России об образовании на базе Рострудинспекции и подведомственных ей государственных инспекций труда в субъектах РФ единой централизованной системы государственных органов, включающей Минтруд России и государственные инспекции труда, являющиеся территориальными органами Министерства (федеральной инспекции труда).

3. В соответствии с Указом Президента РФ от 09.03.2004 № 314 “О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти” Министерство труда и социального развития России было ликвидировано, а функции по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде переданы вновь созданному федеральному органу исполнительной власти – Федеральной службе по труду и занятости (Роструду), осуществляющей свою деятельность на основании Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324. В целях реализации указанных решений в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 “Вопросы Федеральной службы по труду и занятости” и приказом Роструда и Ликвидационной комиссии Минтруда России от 01.07.2004 № 186/1/4 “О передаче территориальных органов упраздняемого Министерства труда и социального развития РФ Федеральной службе по труду и занятости” государственные инспекции труда в субъектах РФ были переданы в ведение Роструда.

Таким образом, на основании указанных международных актов и нормативных правовых актов РФ в настоящее время образована и действует единая централизованная система государственных органов, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Роструда), и его территориальных органов (государственных инспекций труда) – федеральная инспекция труда, осуществляющая государственный надзор и контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде во всех организациях на территории РФ.

4. Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность в соответствии с полномочиями, предоставленными ТК РФ (см. комментарий к ст. 356 ТК РФ), указанным выше Положением о Федеральной службе по труду и занятости и Положением о феде-

ральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 № 78 “О федеральной инспекции труда”.

В целях установления общего порядка организации деятельности территориальных органов Роструда по государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда), приказами руководителя Роструда от 24.03.2005 № 139–227 утверждены положения о государственных инспекциях труда в 89 субъектах РФ.

5. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Роструда), – главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Руководители территориальных органов Роструда (государственных инспекций труда в субъектах РФ) являются главными государственными инспекторами труда в соответствующем субъекте РФ. Согласно действующим нормативным правовым актам они назначаются на должность и освобождаются от должности Министром здравоохранения и социального развития РФ по представлению руководителя Роструда (п. 10.18 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 321).

Заместители руководителей государственных инспекций труда в субъектах РФ являются заместителями главного государственного инспектора труда в субъекте РФ (по правовым вопросам и по охране труда). Они назначаются на должность и освобождаются от должности руководителем Роструда по представлению главного государственного инспектора труда в соответствующем субъекте РФ (п. 9.3 Положения о Федеральной службе по труду и занятости).

Организационно-методическое обеспечение деятельностью федеральной инспекции труда осуществляется специальным структурным подразделением Роструда – Управлением надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, положение о котором утверждено руководителем Роструда. Руководитель Управления является заместителем главного государственного инспектора труда РФ, а его заместители – главным государственным правовым инспектором труда РФ и главным государственным инспектором РФ по охране труда.

Статус главных государственных инспекторов труда имеют не только перечисленные должностные лица федеральной инспекции труда, но и начальники отделов государственных инспекций труда в субъектах РФ, а также Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и их заместители (по правовым вопросам и по охране труда).

Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

КОММЕНТАРИЙ

1. В статье сформулированы и регулируются основные принципы деятельности (ч. 1) и задачи (ч. 2) федеральной инспекции труда.

2. Принцип уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека – один из общепризнанных принципов международного права, закрепленный в разработанных в рамках ООН в таких важнейших международных соглашениях о защите прав и свобод человека, как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах, в конвенциях МОТ, а также в Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека, ратифицированной Федеральным законом

от 04.11.1995 № 163-ФЗ, и ряде других международных соглашений и договоров.

В соответствии со ст. 2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Принцип уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина основывается также на положениях ст. 18 Конституции РФ о непосредственном действии прав и свобод человека и гражданина, которые определяют смысл и содержание законов, а также деятельность всех органов законодательной и исполнительной власти, включая федеральную инспекцию труда.

3. В соответствии с общеправовым принципом законности федеральная инспекция труда в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами. Неукоснительное соблюдение должностными лицами федеральной инспекции труда законов и иных нормативных правовых актов, в т. ч. определяющих их правовой статус, является необходимым условием при осуществлении ими надзорно-контрольной деятельности в сфере труда. Исполняя возложенные функции и полномочия, должностные лица федеральной инспекции труда не вправе выходить за пределы предоставленной им компетенции.

Оценка действий должностных лиц федеральной инспекции труда осуществляется исключительно с учетом соблюдения ими требований законодательства.

4. Объективность как принцип деятельности федеральной инспекции труда непосредственно связана с принципом законности и призвана исключить предвзятое отношение как к работодателю, так и к работнику. Оценка правомерности действий контролируемых работодателей и работников должна осуществляться должностными лицами федеральной инспекции труда исключительно на основе главного объективного критерия – соответствия их требованиям законодательства с учетом конкретных обстоятельств, в которых данные действия совершены.

Принцип объективности требует от должностных лиц федеральной инспекции труда добросовестного, тщательного, всестороннего выяснения обстоятельств, относящихся к факту нарушения трудовых прав работников. При этом недопустимо их поверхностное, формальное, некритичное отношение к полученным материалам. Все собранные материалы должны содержать достаточный набор доказательств по конкретному делу.

Принципы законности и объективности в деятельности федеральной инспекции труда корреспондируются с положениями ряда законодательных актов, которыми обязаны руководствоваться в своей деятельности должностные лица федеральной инспекции труда. В частности, общие правовые нормы КоАП РФ, касающиеся осуществления должностными лицами федеральной инспекции труда полномочий по привлечению виновных лиц к административной ответственности, устанавливают, что основными задачами производства по делам об административных правонарушениях являются своевременное, всестороннее, полное и объективное выяснение обстоятельств каждого дела и разрешение его в точном соответствии с законодательством.

Кроме того, нормы ст. 3 Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ “О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)”, которые применяются и к отношениям, связанным с осуществлением надзора и контроля за соблюдением законности в трудовой сфере, устанавливают основные принципы защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора).

5. Независимость федеральной инспекции труда обеспечивается включением ее в структуру федеральных органов исполнительной власти (независимость от работодателей) и созданием таких условий работы должностных лиц федеральной инспекции труда, которые обеспечивали бы стабильность занятия ими соответствующей должности и делали их независимыми от любых изменений в правительстве или любого недолжного внешнего влияния (ст. 6 Конвенции МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.)). При осуществлении своих полномочий должностные лица, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, независимы от государственных органов и руководствуются только законом.

Принцип независимости должностных лиц федеральной инспекции труда обеспечивается также тем, что при реализации своих прав и обязанностей они являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Более подробно о реализации принципа независимости должностных лиц федеральной инспекции труда см. комментарий к ст. 359 ТК РФ.

6. Реализация принципа гласности при осуществлении деятельности федеральной инспекции труда предполагает доведение информации о результатах проверок соблюдения законодательства о труде до сведения общественности, распространение данных о наиболее эффективных способах исполнения требований законодательства. Закрепление в комментируемой статье Кодекса в качестве основополагающего принципа гласности в деятельности федеральной инспекции труда корреспондируется с полномочиями, предоставленными ст. 356 ТК РФ, в соответствии с положениями которой федеральная инспекция труда информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников, готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Обеспечение принципа гласности в деятельности федеральной инспекции труда на практике также способствует повышению уровня информированности работников и работодателей о состоянии законности в сфере труда и о результатах работы федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников.

7. В части 2 комментируемой статьи сформулированы основные задачи федеральной инспекции труда, призванные обеспечить соблюдение работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и защиту трудовых прав работников, включая право на труд, отвечающий требованиям охраны труда.

Установленные в статье приоритеты в деятельности федеральной инспекции труда в первую очередь ориентированы на защиту трудовых прав работников. Это обусловлено необходимостью обеспечения конституционных прав граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ) и гарантии государственной защиты прав и свобод человека и гражданина (ст. 45 Конституции РФ).

В то же время реализация задач по защите трудовых прав работников не должна осуществляться в ущерб охраняемым законодательством, в т. ч. трудовым, правам и интересам работодателей.

8. Одной из основных задач федеральной инспекции труда является доведение до сведения компетентных органов государственной власти фактов нарушений, бездействия или злоупотреблений, допускаемых руководителями и иными должностными лицами в сфере труда, в т. ч. не подпадающих под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в т. ч. в целях восполнения таким образом существующих пробелов в трудовом законодательстве.

9. Сформулированные в комментируемой статье основные задачи федеральной инспекции труда в полной мере соответствуют положениям п. 1 ст. 3 указанной Конвенции МОТ № 81 и включают в себя обеспечение применения положений законодательства о труде, реализации трудовых прав и свобод человека и гражданина, распространение информации о должных и наиболее эффективных способах исполнения законодательства и анализ законодательства и практики его применения с целью устранения пробелов в правовом регулировании трудовых отношений.

Поручение инспекторам труда иных функций не должно препятствовать реализации ими указанных основных задач и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с работодателями и работниками.

Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

абзац шестой утратил силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ;

осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

абзацы одиннадцатый и двенадцатый утратили силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ;

принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Для реализации задач, определенных в ст. 355 ТК РФ, федеральная инспекция труда наделяется широким кругом полномочий. В комментируемой статье установлен перечень основных полномочий федеральной инспекции труда. Эти полномочия отражают как компетенцию, т. е. сферу правовой деятельности федеральной инспекции труда, так и основные права органов, составляющих систему федеральной инспекции труда.

В приведенном в комментируемой статье перечне указаны только 14 основных общих полномочий федеральной инспекции труда, тогда как фактически реализуемые федеральной инспекцией труда полномочия не ограничиваются ими, на что фактически указывает последний абзац статьи. При этом перечень реализуемых в настоящее время полномочий федеральной инспекции труда может быть в любое время дополнен в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2. Закрепленные в комментируемой статье основные полномочия федеральной инспекции труда базируются на положениях Конвенции МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.) (и Протокола 1995 г. к ней), ратифицированной Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ. Наряду с положениями Конвенции МОТ № 81 и Кодекса, полномочия федеральной инспекции труда установлены и в иных федеральных законах и нормативных правовых актах.

В частности, такие полномочия по рассмотрению дел об административных правонарушениях регулируются КоАП РФ. Полномочия должностных лиц федеральной инспекции труда при осуществлении мероприятий по надзору (контролю) определены Федеральным законом от 08.08.2001 № 134-ФЗ “О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)”, а полномочия в сфере расследования несчастных случаев на производстве – в Положении об особенностях расследования несча-

стных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73.

Полномочия Роструда в целом регулируются Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, а полномочия территориальных органов Роструда по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (государственных инспекций труда в субъектах РФ) конкретизированы в положениях о них, утвержденных приказами Роструда в марте 2005 года.

3. Главным полномочием федеральной инспекции труда, установленным в комментируемой статье, является осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Все другие полномочия подчинены этому главному и фактически являются его производными, необходимыми для реализации основного.

Например, для эффективности своей деятельности федеральная инспекция труда наделена полномочием запрашивать и безвозмездно получать у федеральных органов исполнительной власти (и их территориальных органов), органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций необходимую информацию о фактах правонарушений в сфере труда. Должностным лицам федеральной инспекции труда предоставлены полномочия непосредственного общения с работниками и другими заинтересованными гражданами во время регулярно организуемых приемов. Полученная таким образом информация служит исходным материалом для организации и проведения как плановых (текущих), так и внеплановых проверок.

Возложенные на федеральную инспекцию труда полномочия по проведению анализа обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о труде, а также состояния и причин производственного травматизма зачастую требуют специальных познаний в области здравоохранения и техники безопасности. Поэтому органы федеральной инспекции труда наделены полномочием привлекать квалифицированных специалистов.

Федеральная инспекция труда анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений законодательства о труде, осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства, ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников, информирует общественность о выявленных нарушениях.

4. В соответствии с комментируемой статьей к компетенции федеральной инспекции труда отнесены регулярный анализ материалов проведенных проверок и информирование общественности о выявленных нарушениях в сфере труда. Материалы проверок направляются федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления, правоохранительным и судебным органам.

В этой связи, а также в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 81 федеральная инспекция труда уполномочена готовить и публиковать ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять их в установленном порядке Президенту РФ и в Правительство РФ.

Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц;

запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

абзац утратил силу. – Федеральный закон от 09.05.2005 № 45-ФЗ;

направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

абзацы одиннадцатый и двенадцатый утратили силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ;

составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

КОММЕНТАРИЙ

1. Установленные в статье основные права государственных инспекторов труда (так же, как и основные полномочия федеральной инспекции труда) базируются на положениях Конвенции МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.) и по существу являются ее производными.

В частности, в соответствии со ст. 12 Конвенции МОТ № 81 инспекторы труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право:

– беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
– входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;
– осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законы и иные нормативные правовые акты о труде соблюдаются, и в частности:

а) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к их компетенции;

б) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законами и иными нормативными правовыми актами о труде, с целью проверки их соответствия установленным требованиям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;

в) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.

2. Комментируемая статья фактически устанавливает общий свод прав должностных лиц федеральной инспекции труда, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, вне зависимости от специфики их надзорно-контрольной деятельности и занимаемых должностей. В то же время следует учитывать, что в федеральной инспекции труда существует внутреннее разделение направлений надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде по институтам трудового права, в соответствии с которым она фактически осуществляется государственными инспекторами труда по правовым вопросам и по охране труда. При этом государственные инспекторы труда (по правовым вопросам) выполняют надзор за соблюдением трудовых прав и свобод граждан, применением законодательства о труде и являются специалистами в области права. Государственные инспекторы труда (по охране труда) ведут надзор и контроль за соблюдением трудовых прав и свобод граждан в сфере охраны труда и в этой связи имеют необходимые познания в технических вопросах.

Различие в их функциях предполагает фактическую реализацию ими различного комплекса прав.

Специфические для государственных инспекторов труда (по охране труда) права конкретизированы в положениях о территориальных органах Федеральной службы по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации), утвержденных приказами Роструда в марте 2005 г. К их числу, в частности, относятся предоставленные комментируемой статьей права.

3. Предоставленное государственным инспекторам труда право привлекать к административной ответственности в установленном законодательством РФ порядке лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, осуществляется ими в соответствии с требованиями КоАП РФ. Более подробно о реализации государственными инспекторами труда данного права см. комментарии к ст. 359, 362 и 363 ТК РФ.

4. Предписания, предъявляемые государственными инспекторами труда работодателям (их полномочным представителям) об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в т. ч. не связанных с нарушением прав конкретного работника, о восстановлении нарушенных прав работников, о привлечении лиц, виновных в нарушениях, к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности, обязательны для исполнения. О порядке обжалования предписаний государственных инспекторов труда более подробно см. комментарий к ст. 361 ТК РФ.

Об ответственности за неисполнение в установленный срок предписания государственного инспектора труда более подробно см. комментарий к ст. 363 ТК РФ.

5. При осуществлении предоставленного комментируемой статьей права направлять в правоохранительные органы материалы для рассмотрения вопроса о привлечении лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, к уголовной ответственности, а также направлять иски в суд государственные инспекторы труда руководствуются требованиями УК РФ и ГПК РФ и другими федеральными законами.

6. Порядок реализации государственными инспекторами труда предоставленного комментируемой статьей права расследовать несчастные случаи на производстве установлен ст. 227–231 ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73.

7. В соответствии с нормами ч. 2 комментируемой статьи государственные инспекторы труда не вправе выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, по вопросам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется вступившее в законную силу решение суда.

В то же время принятие вопроса к рассмотрению комиссией по трудовым спорам или возбуждение по нему коллективного трудового спора не препятствует проведению инспекторской проверки соблюдения законодательства о труде, трудовых прав и свобод граждан. В данном случае проверка проводится лишь в случае обращения в федеральную инспекцию труда профоргана, самого работника или иного лица. Выданное в результате такой проверки предписание об устранении нарушений законодательства о труде, иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, также подлежит обязательному исполнению и может быть обжаловано работодателем или его представителем в суд в течение 10 дней с момента его получения.

8. Государственный инспектор труда имеет право на месте знакомиться с документами и материалами, чтобы получить необходи-

мую информацию. При этом недопустимо уклонение работодателей и их представителей от представления документов под каким-либо предлогом, в т. ч. по мотивам содержания в них коммерческой или государственной тайны, работа с которыми осуществляется в особом порядке, установленном законом.

В процессе надзорно-контрольной деятельности государственные инспекторы труда вправе знакомиться со всеми документами, которые могут содержать информацию о нарушении трудовых прав работников. В их число входят приказы и распоряжения, статистическая отчетность, акты проверок работы подведомственных организаций, материалы о вскрытых контролирующими органами нарушениях законов и их причинах, письма, жалобы и предложения граждан по вопросам, относящимся к компетенции проверяемого органа, и др. В случае необходимости государственный инспектор труда вправе обратиться с просьбой об изготовлении для него копий отдельных документов.

В целях наиболее полной проверки государственные инспекторы труда направляют контролируемым органам соответствующие письма (запросы) с конкретным указанием истребуемых материалов. При этом недопустим отказ работодателей и их представителей предоставить необходимую информацию на том основании, что она не может быть безвозмездной. Более подробно об ответственности за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда см. комментарий к ст. 363 ТК РФ.

Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей – физических лиц и работодателей – юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья устанавливает общие обязанности государственных инспекторов труда, обусловленные положениями Конвенции МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.), ратифицированной Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ, а также требованиями ст. 355 ТК РФ, устанавливающими основополагающие принципы деятельности федеральной инспекции труда (см. комментарий к ст. 355 ТК РФ) и иных федеральных законов и в первую очередь Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе Российской Федерации”.

2. В соответствии со ст. 15 Конвенции № 81 инспекторам труда:
- запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;
- вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;
- предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения и воздерживаться от сообщения предпринимателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы.

Комментируемая и другие статьи Кодекса конкретизируют обязанности государственных инспекторов труда, предусмотренные Конвенцией МОТ, применительно к традициям и условиям РФ и национальному законодательству.

В частности, в развитие принципа законности деятельности федеральной инспекции труда, закрепленного в ст. 355 ТК РФ, комментируемая статья выделяет в качестве основной обязанности государственных инспекторов труда осуществление надзорно-контрольной деятельности в соответствии с законом и нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность федеральной инспекции труда.

Обязанность государственных инспекторов труда хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную) призвана защитить права и интересы как работодателя (охрана коммерческой или служебной тайны), так и работника (охрана сведений, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство граждан). Данная обязанность выступает и как гарантия права государственных инспекторов труда на получение информации, необходимой для осу-

ществления надзорных и контрольных функций, в предоставлении которой не может быть отказано по причине ограниченности доступа и особой защиты. Обязанность сохранения охраняемой законом тайны не прекращается даже после оставления инспектором труда должности.

Обязанность считать абсолютно конфиденциальным источник жалобы, явившейся основанием для проведения инспекционной проверки, направлена на защиту интересов работника, который довел до сведения федеральной инспекции труда информацию либо свое мнение относительно нарушения своих прав или прав иных работников, несоблюдения работодателем законодательства о труде. В соответствии с положениями комментируемой статьи Кодекса сведения о заявителе жалобы не могут быть сообщены работодателю в случае, когда заявитель возражает против этого. С учетом упомянутых положений ст. 15 Конвенции представляется, что при осуществлении надзорно-контрольной деятельности государственному инспектору труда следует воздерживаться от разглашения информации об источнике жалобы, поданной в госинспекцию труда, даже в тех случаях, когда такие возражения от заявителя не поступили, т. к. в большинстве случаев разглашение этих сведений может привести к нежелательным последствиям для заявителя.

3. В статье 11 Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" также установлены общие обязанности должностных лиц органов государственного контроля (надзора) при проведении ими надзорно-контрольных мероприятий.

4. Учитывая, что в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 81 все должностные лица федеральной инспекции труда, уполномоченные на осуществление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, являются государственными гражданскими служащими, на них в полной мере распространяются все требования Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья содержит принципиальные положения, обязательные для соблюдения всеми государственными органами и должностными лицами, и конкретизирует применительно к государственным инспекторам труда принцип независимости, закрепленный в отношении федеральной инспекции труда в ст. 355 ТК РФ (см. комментарий к ней).

Независимость государственных инспекторов труда заключается в том, что, реализуя свои надзорно-контрольные полномочия, они руководствуются только Конституцией РФ, трудовым законодательством и иными федеральными законами, действуя исключительно в рамках прав и обязанностей, установленных законодательством РФ на основе материалов проверок, проведенных ими с соблюдением регламентированных законодательством требований полноты, всесторонности и объективности.

2. Для надлежащей реализации государственными инспекторами труда предоставленных полномочий и эффективного исполнения своих обязанностей государство должно обеспечить их независимость от любого нежелательного внешнего влияния, и в первую очередь работодателей и местных властей.

Обеспечению независимости инспекторов труда уделяется особое внимание в Конвенции МОТ № 81 "Об инспекции труда" (1947 г.), ратифицированной Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ.

В частности, ст. 6 Конвенции устанавливает, что персонал инспекции должен состоять из государственных служащих, поскольку именно этот статус и условия работы обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого недолжного внешнего влияния. Это означает, что государственные инспекторы труда, являясь представителями государства, в своей деятельности не зависят от изменений в политической обстановке, в составе правительства и как государственные гражданские служащие продолжают исполнять свои обязанности, несмотря на кадровые изменения, происходящие среди лиц, замещающих государственные должности.

В соответствии со ст. 11 Конвенции МОТ № 81 компетентный орган власти должен предоставить для нужд инспекции труда местные бюро (служебные помещения), оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные для всех заинтересованных лиц, и транспортные средства, необходимые для осуществления их функций (при отсутствии общественного транспорта). Инспекторам

труда должны возмещаться все расходы по передвижению и иные расходы, произведенные в служебных целях.

3. Независимость государственных инспекторов труда обеспечивается условиями прохождения ими государственной гражданской службы и гарантиями, предоставляемыми им в связи с занятием должностей государственной гражданской службы в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

В частности, согласно ст. 4 указанного Закона основными принципами гражданской службы являются стабильность гражданской службы и защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

В соответствии со ст. 14 и 52 Закона гражданский служащий имеет право на защиту своих прав и законных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд их нарушения, а также защиту его самого и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральным законом.

4. Формами правовой защиты государственных инспекторов труда является также установленные в законодательстве РФ меры ответственности за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда (см. комментарий к ст. 363 ТК РФ).

Статья 360. Порядок инспектирования работодателей

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

проведение проверок в назначенное время;

ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 356 ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Комментируемая статья дополнительно закрепляет, что основной формой надзорно-контрольной деятельности федеральной инспекции труда является осуществление инспекционных проверок соблюдения трудового законодательства любыми организациями, действующими на территории РФ, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателями – физическими лицами, и устанавливает общие принципы и порядок инспектирования работодателей.

2. Основными нормативными правовыми актами, регулирующими порядок инспектирования работодателей должностными лицами федеральной инспекции труда, помимо Кодекса являются Конвенция МОТ № 81 "Об инспекции труда" (1947 г.), ратифицированная Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ, Федеральный закон от 08.08.2001 № 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)".

Отдельные вопросы организации надзорно-контрольной деятельности федеральной инспекции труда регулируются нормативными правовыми актами Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти. В качестве примера можно привести Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73, положения о территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труда (положения о государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации), утв. приказами Роструда от 24.03.2005 № 139–227.

3. Единые порядок и процедура проведения проверок должностными лицами органов государственного надзора и контроля устанавливаются правовыми нормами и требованиями Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ.

В соответствии со ст. 1 данного Закона он регулирует отношения в области защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора), в т. ч. федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на его проведение в соответствии с законодательством РФ. Следовательно, его положения применяются и к отношениям, связанным с осуществлением государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, осуществляемого федеральной инспекцией труда, поскольку указанные отношения не поименованы в перечне исключений из сферы применения Закона, содержащемся в п. 3 ст. 1 Закона № 134-ФЗ.

Вместе с тем следует учитывать положение п. 5 ст. 1 Закона № 134-ФЗ, базирующееся на правовых нормах ст. 15 Конституции РФ, устанавливающего, что, если международным договором РФ предусмотрены иные правила, чем те, которые определены Законом № 134-ФЗ, применяются правила международного договора. По вопросам ведения федеральной инспекции труда имеется международный договор РФ – Конвенция МОТ № 81 (с Протоколом 1995 г. к ней), ратифицированная Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ, которая согласно Федеральному закону от 15.07.1995 № 101-ФЗ “О международных договорах Российской Федерации” является именно таковым международным договором.

Таким образом, применительно к отношениям, связанным с осуществлением уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, следует руководствоваться как положениями Закона № 134-ФЗ, так и положениями Конвенции МОТ № 81, которые в ряде случаев отличаются от его требований.

4. В соответствии со ст. 16 Конвенции МОТ № 81 организации инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения законодательных положений. В соответствии с требованиями п. 4 ст. 7 Закона № 134-ФЗ плановое мероприятие по контролю в отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя может быть проведено должностными лицами государственного органа надзора и контроля (в т. ч. федеральной инспекции труда) не более чем один раз в два года.

Число внеплановых проверок, проводимых по информации работников или их представителей о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или о нарушениях технологических процессов, о возникновении угрозы здоровью и жизни граждан, максимальным пределом не ограничено.

Внеплановые (оперативные) проверки проводятся в случаях, когда предметом инспекционной проверки является контроль за исполнением обязательных требований (предписаний) об устранении нарушений трудового законодательства, выявленных в результате предыдущей плановой инспекционной проверки.

Внеплановая инспекционная проверка может проводиться также:

– при получении информации от юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, органов государственной власти о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или о нарушениях технологических процессов, а также о выходе из строя сооружений, оборудования, которые могут непосредственно причинить вред жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
– возникновении угрозы здоровью и жизни граждан;
– обращениях граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей с жалобами на нарушения их прав и законных интересов действиями (бездействием) иных юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей, связанные с невыполнением ими обязательных требований, а также получении иной информации, подтверждаемой документами и иными доказательствами, свидетельствующими о наличии признаков таких нарушений.

5. Статьей 7 Закона № 134-ФЗ установлен порядок проведения мероприятий по контролю, руководствуясь которым государственные

инспекторы труда осуществляют конкретную проверку соблюдения законодательства о труде на основании приказа (распоряжения) руководителя соответствующей госинспекции труда. В нем должны быть указаны фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), уполномоченного на проведение мероприятия по контролю; наименование юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, в отношении которых проводится мероприятие по контролю; цели, задачи и предмет мероприятия по контролю; даты начала и окончания мероприятия по контролю.

Заверенная печатью копия приказа (распоряжения) о проведении инспекционной проверки предъявляется должностным лицом, осуществляющим проверку, работодателю (его полномочному представителю) либо индивидуальному предпринимателю одновременно со служебным удостоверением установленного образца.

При организации инспекционной проверки должностные лица федеральной инспекции труда обязаны учитывать положения подп. “с” ст. 15 Конвенции МОТ № 81. В этой связи при издании приказа о проведении соответствующей проверки, составлении по результатам проверки акта установленной формы должностные лица федеральной инспекции труда обязаны считать абсолютно конфиденциальным источник жалобы на нарушения обязательных требований, в связи с получением которой проводится проверка, не указывать в них сведения о гражданах, обратившихся к ним с соответствующими заявлением, жалобой или иным обращением, а также не сообщать в иной форме руководителю юридического лица или его заместителю и индивидуальному предпринимателю или их представителям указанные сведения, тем более если авторы обращений требуют этого.

6. В соответствии с требованиями ст. 8 Закона № 134-ФЗ продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать один месяц. В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз со значительным объемом мероприятий по контролю, на основании мотивированного предложения должностного лица, осуществляющего мероприятие по контролю, руководителем соответствующего органа инспекции труда или его заместителем срок проведения инспекционной проверки может быть продлен, но не более чем на один месяц.

Одновременно с этим в ст. 8 Закона № 134-ФЗ установлен перечень ограничений при проведении мероприятий по контролю, который обязателен и для должностных лиц федеральной инспекции труда.

В частности, при проведении проверок госинспекторы труда не вправе:

– проверять выполнение обязательных требований, не относящихся к компетенции органа государственного контроля (надзора), от имени которого они действуют;
– осуществлять плановые инспекционные проверки в случае отсутствия должностных лиц или работников проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей либо их представителей;
– требовать представление документов, информации, образцов (проб) продукции, если они не относятся к предмету инспекционной проверки, а также изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;
– требовать образцы (пробы) продукции для проведения их исследований (испытаний), экспертизы без оформления акта об отборе образцов (проб) продукции в установленной форме и в количестве, превышающем нормы, установленные государственными стандартами или иными нормативными документами;
– распространять информацию, составляющую охраняемую законом тайну и полученную в результате проведения инспекционной проверки, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
– превышать установленные сроки проведения инспекционной проверки.

7. В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 81 государственные инспекторы труда, в отличие от должностных лиц иных органов, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства, могут проводить проверку, не извещая о ее проведении работодателя или его представителя, и в их отсутствие. При проведении инспекционной проверки должностные лица Роструда и его территориальных органов (государственных инспекций труда) могут уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считают, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности осуществления государственных функций в установленной сфере деятельности.

8. При проведении инспекционной проверки должностные лица Роструда и его территориальных органов (государственных инспекций труда) обязаны:

– своевременно и в полной мере исполнять предоставленные в соответствии с законодательством РФ полномочия по предупреж-

дению, выявлению и пресечению нарушений обязательных требований;
– соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
– проводить инспекционные проверки на основании и в строгом соответствии с распоряжениями соответствующих органов инспекции труда о их проведении;
– посещать объекты (территории и помещения) юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в целях инспекционной проверки только во время исполнения служебных обязанностей при предъявлении служебного удостоверения и распоряжения органов инспекции труда о ее проведении;
– не препятствовать представителям юридического лица или индивидуального предпринимателя присутствовать при проведении инспекционной проверки, давать разъяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;
– предоставлять должностным лицам юридического лица или индивидуальным предпринимателям либо их представителям, присутствующим при проведении инспекционной проверки, относящуюся к предмету проверки необходимую информацию;
– знакомить должностных лиц юридического лица или индивидуального предпринимателя либо их представителей с результатами инспекционной проверки;
– при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, учитывать соответствие указанных мер тяжести нарушений, их потенциальной опасности для жизни, здоровья людей, окружающей среды и имущества, а также не допускать необоснованные ограничения прав и законных интересов граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
– доказывать законность своих действий при их обжаловании юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 11 Закона № 134-ФЗ).

При выявлении в результате проведения инспекционной проверки нарушений юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем обязательных требований должностные лица органов инспекции труда в пределах полномочий, предусмотренных законодательством РФ, обязаны принять меры по контролю за устранением выявленных нарушений, их предупреждению, предотвращению возможного причинения вреда жизни, здоровью людей, окружающей

среде и имуществу, а также меры по привлечению лиц, допустивших нарушения, к ответственности.

9. В соответствии со ст. 9 Закона № 134-ФЗ по результатам инспекционной проверки составляется акт в двух экземплярах. К нему прилагаются акты об отборе образцов (проб) продукции, обследовании объектов окружающей среды, протоколы (заключения) проведенных исследований (испытаний) и экспертиз, объяснения должностных лиц органов государственного контроля (надзора), работников, на которых возлагается ответственность за нарушения обязательных требований, и другие документы или их копии, связанные с результатами мероприятия по контролю.

Один экземпляр акта с копиями приложений вручается руководителю юридического лица или его заместителю и индивидуальному предпринимателю или их представителям под расписку либо направляется посредством почтовой связи с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта, остающемуся в деле органа федеральной инспекции труда.

В соответствии с п. 5 ст. 9 Закона № 134-ФЗ юридические лица и индивидуальные предприниматели должны вести журнал учета проводимых у них мероприятий по контролю (который должен быть прошит, пронумерован и удостоверен печатью), запись в который производится должностным лицом органа государственного контроля (надзора), осуществляющим проверку. При отсутствии указанного журнала в протоколе, акте, составленном по результатам проверки, делается соответствующая запись.

10. Согласно ст. 10 Закона № 134-ФЗ при выявлении в результате проведения проверки нарушений юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем обязательных требований должностные лица федеральной инспекции труда в пределах полномочий, предусмотренных законодательством РФ, обязаны принять меры по контролю за устранением выявленных нарушений, их предупреждением, предотвращением возможного причинения вреда жизни, здоровью людей, а также меры по привлечению лиц, допустивших нарушения, к ответственности.

При этом, если при проведении проверки будет установлено, что работа может причинить вред жизни, здоровью людей, должностные лица федеральной инспекции труда, осуществляющие инспекционную проверку, обязаны довести до их сведения информацию о такой опасности, о способах предотвращения возможного вреда, принять меры к недопущению причинения вреда, в т. ч. путем приостановления в установленном порядке производства (выполнения работы).

11. В статье 11 Закона № 134-ФЗ закреплены обязанности должностных лиц органов государственного контроля (надзора) при проведении проверки, распространяющиеся и на сферу государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. В частности, в соответствии с указанной статьей государственные инспекторы труда обязаны:

– соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
– посещать объекты (территории и помещения) юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в целях проведения проверки только во время исполнения служебных обязанностей при предъявлении служебного удостоверения и приказа о ее проведении;
– не препятствовать представителям юридического лица или индивидуального предпринимателя присутствовать при проведении проверки, давать разъяснения по вопросам, относящимся к ее предмету; предоставлять им необходимую информацию, относящуюся к предмету проверки, знакомить их с результатами проверки;
– при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, учитывать соответствие этих мер тяжести нарушений, их потенциальную опасность для жизни и здоровья людей, а также не допускать необоснованные ограничения прав и законных интересов граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

12. Комментируемая статья устанавливает особый порядок проведения проверок организаций милитаризованной государственной службы и организаций, деятельность которых связана с использованием технологий, составляющих государственную тайну либо создающих повышенную опасность для жизни и здоровья граждан, охраны окружающей среды.

Специфика организации инспекционных проверок, проводимых в данных организациях, состоит в ограничении круга государственных инспекторов труда, имеющих право на проведение проверок в виде оформленного в установленном порядке соответствующего допуска, в проведении проверок только во время, согласованное с работодателем, и в фактическом ограничении возможности проведения проверок в особых условиях функционирования подконтрольных организаций (маневры, учения, объявленные периоды напряженности, боевые действия).

Упомянутые в комментируемой статье ограничения соответствуют положениям Конвенции МОТ № 81 и Протокола 1995 г. к ней. В частности, в соответствии со ст. 4 Протокола государство-член

может вводить особый порядок инспекции рабочих мест в вооруженных силах, в полиции и других органах общественной безопасности, а также в исправительных учреждениях с тем, чтобы регулировать полномочия инспекторов труда, как они предусмотрены в ст. 12 Конвенции МОТ № 81 в отношении:

– доступа только для инспекторов, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
– проведения инспекции в назначенное время;
– полномочия требовать предъявления конфиденциальных документов;
– выноса конфиденциальных документов из помещений;
– взятия и анализа проб материалов и веществ.

Государство-член может также вводить особый порядок инспекции рабочих мест в других органах общественной безопасности с целью ограничить полномочия инспекторов труда на проведение инспекции: во время маневров или учений; частей, находящихся на передней линии или в период активных действий; во время объявленных периодов напряженности; в отношении транспортировки взрывчатых веществ и вооружений в военных целях.

Особый порядок может быть введен и для инспекции рабочих мест в исправительных учреждениях с целью ограничить инспектирование во время объявленных периодов напряженности.

Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

КОММЕНТАРИЙ

1. Право обжалования решений должностных лиц органов исполнительной власти является конституционным правом граждан, предоставленным ст. 33 Конституции РФ, в соответствии с которой граждане РФ имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

На протяжении длительного периода времени общий порядок рассмотрения заявлений и жалоб граждан устанавливался актами

законодательства СССР, основным из которых являлся Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12.04.1968 № 2534-VII "О порядке рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан". С ноября 2006 г. правоотношения, связанные с реализацией гражданином РФ права на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления, а также порядок рассмотрения обращений граждан государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами регулируются Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации".

Правовые нормы, предусматривающие возможность обжалования неправомерных решений и действий (бездействия) должностных лиц органов исполнительной власти, в т. ч. должностных лиц органов надзора и контроля, содержатся в ряде иных федеральных законодательных актов.

В частности, ст. 15 Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" содержит бланкетную (отсылочную) правовую норму, устанавливающую, что заявления об обжаловании действий (бездействия) органов государственного контроля (надзора) и их должностных лиц подлежат рассмотрению в порядке, установленном законодательством РФ.

Право обжалования решений инспекторов труда, в т. ч. в административном или судебном порядке, предусмотрено также п. 2 ст. 13 Конвенции МОТ № 81 "Об инспекции труда" (1947 г.), ратифицированной Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ.

2. Статья фактически устанавливает альтернативную подведомственность рассмотрения жалоб на решения государственных инспекторов труда по вопросам государственного надзора и контроля, за исключением решений главного государственного инспектора труда РФ, которые обжалуются исключительно в судебном порядке. Согласно комментируемой статье обжаловать решение государственного инспектора труда можно соответствующему руководителю по подчиненности, т. е. руководителю государственной инспекции труда, в которой работает данный государственный инспектор труда, или главному государственному инспектору труда РФ либо в суд.

Право выбора, в какой орган должна быть подана жалоба, предоставлено лицу, несогласному с решением государственного инспектора труда и обжалующему это решение. Обжалование решения государственного инспектора труда в порядке подчиненности не пре-

пятствует одновременному обжалованию того же решения в судебном порядке.

Комментируемая статья не содержит ограничений по кругу лиц, имеющих право обжаловать решения государственных инспекторов труда. На практике в большинстве случаев решения государственных инспекторов труда обжалуются либо работодателем, действия которого признаны неправомерными, либо работником (его представителем), заявление которого, адресованное в федеральную инспекцию труда, признано необоснованным. Вместе с тем правовые препятствия к обжалованию решений государственных инспекторов труда иными лицами, чьи права и свободы нарушены (ограничены) принятым решением, отсутствуют.

3. В соответствии со ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. При этом решения и действия (или бездействие) органов государственной власти и должностных лиц могут быть обжалованы в суд.

Порядок гражданского судопроизводства в судах общей юрисдикции определяется Конституцией РФ, Федеральным конституционным законом от 31.12.1996 № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации", ГПК РФ и другими федеральными законами.

4. В соответствии с п. 2 ст. 1 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ установленный этим законом порядок рассмотрения обращений граждан распространяется на все обращения граждан, за исключением обращений, которые подлежат рассмотрению в порядке, установленном федеральными конституционными законами и иными федеральными законами. В этой связи следует учитывать, что решения государственных инспекторов труда, принятые в рамках производства по делу об административном правонарушении (постановления по делам об административных правонарушениях), обжалуются в порядке, установленном гл. 30 КоАП РФ.

В соответствии с нормами указанной главы КоАП РФ решения государственных инспекторов труда, принятые в рамках производства по делу об административном правонарушении (в т. ч. постановление государственного инспектора труда об административном наказании), могут быть обжалованы работодателем, его законным представителем, лицом, представляющим работодателя, работником (потерпевшим), его представителем.

Представителем работника (потерпевшего) может выступать адвокат или любое лицо, полномочия которого удостоверяются доверенностью, оформленной в соответствии со ст. 185 и 186 ГК РФ.

Постановление по делу об административном правонарушении, вынесенное государственным инспектором труда, обжалуется вышестоящему должностному лицу (руководителю соответствующей государственной инспекции труда) либо в районный суд по месту рассмотрения дела.

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении может быть подана в течение 10 суток со дня вручения или получения копии постановления. Жалоба подлежит рассмотрению в десятидневный срок со дня ее получения.

5. В соответствии с требованиями ст. 11 Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ должностные лица органов государственного надзора и контроля при проведении надзорно-контрольных мероприятий обязаны доказывать законность своих действий при их обжаловании юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями в порядке, установленном законодательством РФ.

Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Нарушение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является противоправным деянием, запрещенным законом или иным нормативным правовым актом. Часть 2 ст. 15 Конституции РФ предписывает всем должностным лицам и гражданам обязанность соблюдать Конституцию РФ и законы, включая законодательство о труде.

В соответствии со ст. 18 Конвенции МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.) национальным законодательством ратифицировавших ее государств должны предусматриваться и эффективно применяться соответствующие санкции за нарушение нормативных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда.

В этой связи в ТК РФ содержится ряд статей, к которым относится и ст. 362, устанавливающих либо декларирующих ответственность работодателя и его полномочных представителей (должностных лиц

организаций) за нарушение законодательства о труде. Аналогичные требования содержатся в ст. 22 ТК РФ, обязывающей работодателя соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. В Кодексе также устанавливается (либо декларируется) ответственность работодателя и его полномочных представителей за нарушение конкретных норм, в т. ч.:

– о социальном партнерстве (ст. 54 и 55);
– об обработке и защите персональных данных работника (ст. 90);
– трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 362);
– связанных с разрешением коллективных трудовых споров (ст. 416);
– о сроках выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142);
– прав профессиональных союзов (ст. 378);
– о воспрепятствовании деятельности государственных инспекторов труда (ст. 363) и др.

2. В соответствии с положениями ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном Кодексом, иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. При этом виновные лица могут быть одновременно привлечены и к гражданско-правовой ответственности, если данными виновными действиями причинили ущерб работнику, а также нести за тот же проступок административную ответственность согласно КоАП РФ.

Понятие должностного лица определено в ст. 2.4 КоАП РФ, в соответствии с положениями которой это лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, т. е. наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ. Аналогичное определение содержится в ст. 285 УК РФ.

3. Согласно положениям ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение

работником (включая должностных лиц) по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право привлечь его к дисциплинарной ответственности и применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, установленном ст. 193 ТК РФ.

Государственные инспекторы труда имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания о привлечении лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в порядке, установленном ст. 76 ТК РФ, в случаях, если они не прошли в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда (см. комментарий к ст. 357 ТК РФ).

О порядке применения дисциплинарных взысканий к работникам и должностным лицам см. комментарий к статьям гл. 30 ТК РФ.

4. За совершение административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением установленных обязанностей виновные лица подлежат административной ответственности в соответствии с правовыми нормами КоАП РФ.

Так, могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания: предупреждение; административный штраф; дисквалификация; административное приостановление деятельности.

За совершенные административные правонарушения к административной ответственности могут привлекаться как физические лица (граждане, работодатели – физические лица, в т. ч. индивидуальные предприниматели, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, должностные лица), так и юридические лица.

В частности, в соответствии с нормами ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа:

– на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ;
– лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 до 50 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
– юридических лиц – от 300 до 500 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

В соответствии с нормами статей:

– 5.28 КоАП РФ уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ;
– 5.29 КоАП РФ непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ;
– 5.30 КоАП РФ необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ;
– 5.31 КоАП РФ нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ;
– 5.32 КоАП РФ уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в т. ч. непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ;
– 5.33 КоАП РФ невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 МРОТ;
– 5.34 КоАП РФ увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение административного штрафа в размере от 40 до 50 МРОТ;
– 5.42 КоАП РФ отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 МРОТ,

необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 МРОТ;

– 5.44 КоАП РФ сокрытие должностным лицом страхового случая влечет наложение денежного штрафа от 5 до 10 МРОТ.

В соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ дела о перечисленных выше административных правонарушениях рассматривают уполномоченные должностные лица федеральной инспекции труда.

5. Согласно УК РФ некоторые нарушения законов и иных нормативных правовых актов о труде влекут за собой уголовную ответственность.

Так, в соответствии с нормами ст. 143 УК РФ нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Согласно нормам ст. 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам наказываются штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.

В соответствии с нормами ст. 145.1 УК РФ невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере до 80 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 100 тыс. до 300 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

6. Материальная ответственность сторон трудового договора и их обязанности возместить ущерб, причиненный другой стороной, установлена в разд. XI ТК РФ.

Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, возмещается в порядке, установленном Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний”.

Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Правовые нормы статьи в полной мере соответствуют положениям ст. 18 Конвенции МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.), ратифицированной Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ, в соответствии с которой национальным законодательством ратифицировавших ее государств должны предусматриваться и эффективно применяться соответствующие санкции за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей.

В этой связи в ст. 17 Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ “О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)” содержится бланкетная (отсылочная) норма, устанавливающая, что юридические лица, их должностные лица, индивидуальные предприниматели,

их работники и их представители, необоснованно препятствующие проведению мероприятий по контролю и (или) не исполняющие в установленный срок предписания, постановления органов государственного контроля (надзора) об устранении выявленных нарушений, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. Так, лица, препятствующие деятельности государственных инспекторов труда, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

2. В соответствии с требованиями ст. 22 ТК РФ работодатель обязан своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 212 ТК РФ также обязывает работодателя обеспечивать:

– беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов ФСС России, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
– выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение указанных выше обязанностей работодатели (их представители) могут быть привлечены как к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ст. 192 и 193 ТК РФ, так и к административной ответственности в порядке, определенном КоАП РФ.

3. Так, административная ответственность за воспрепятствование законной деятельности государственных инспекторов труда предусмотрена ч. 1 ст. 19.4, ч. 1 ст. 19.5, ст. 19.6 и 19.7 КоАП РФ.

К административной ответственности, установленной ст. 19.4 КоАП РФ, могут быть привлечены как граждане, так и должностные

лица, ст. 19.5 и 19.7 – граждане, должностные лица и юридические лица, ст. 19.6 КоАП РФ – исключительно должностные лица.

В частности, в соответствии с требованиями:

– ч. 1 ст. 19.4 КоАП РФ неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 до 10 МРОТ, на должностных лиц – в размере от 10 до 20 МРОТ;
– ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ; на должностных лиц – от 10 до 20 МРОТ или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц – от 100 до 200 МРОТ;
– ст. 19.6 КоАП РФ непринятие по постановлению (представлению) органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 3 до 5 МРОТ;
– ст. 19.7 КоАП РФ непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, а равно представление в государственный орган (должностному лицу) таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 1 до 3 МРОТ; на должностных лиц – от 3 до 5 МРОТ; на юридических лиц – от 30 до 50 МРОТ.

4. В соответствии с положениями ч. 1 ст. 23.1 КоАП РФ дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными в п. 3 настоящего комментария статьями КоАП РФ, рассматриваются судьями на основании протоколов об административных правонарушениях, оформленных и внесенных в судебные органы в установленном порядке уполномоченными должностными лицами государственных инспекций труда.

Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, утвержден приказом Роструда от 10.04.2006 № 60.

В соответствии с Перечнем право составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 19.4 и ст. 19.7 КоАП РФ, предоставлено руководителям государственных инспекций труда, их заместителям, начальникам отделов надзора и контроля государственных инспекций труда, их заместителям, главным государственным инспекторам труда, а по правонарушениям, предусмотренным ч. 1 ст. 19.5 и ст. 19.6 КоАП РФ, – также государственным инспекторам труда государственных инспекций труда.

5. Лица, применяющие в отношении государственных инспекторов труда или их близких насилие, угрожающие им насилием или оскорбляющие государственных инспекторов труда при исполнении ими должностных обязанностей или в связи с их исполнением, могут привлекаться к уголовной ответственности в соответствии со ст. 318 и 319 УК РФ.

Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья содержит норму отсылочного характера. При этом противоправность действия или бездействия государственного инспектора труда может выражаться в ненадлежащем исполнении своих обязанностей, установленных, в частности, в ст. 358 ТК РФ, либо в превышении предоставленных ему полномочий и служебных прав, а также в осуществлении действий, запрещенных ему в соответствии с федеральным законодательством.

В статье 12 Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ “О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)”, устанавливающей обязанности должностных лиц органов государственного

надзора и контроля при проведении надзорно-контрольных мероприятий (включая государственных инспекторов труда), также содержится аналогичная норма об ответственности в соответствии с законодательством РФ органов государственного контроля (надзора) и их должностных лиц в случае ненадлежащего исполнения своих функций и служебных обязанностей, совершения противоправных действий (бездействия).

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности в соответствии с федеральными законами.

2. Государственные инспекторы труда являются государственными служащими (ст. 6 Конвенции МОТ № 81 “Об инспекции труда” (1947 г.) и в этой связи на них в полной мере распространяются все нормы Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе Российской Федерации”, включая нормы, устанавливающие их обязанности (как гражданского служащего), запреты и меры ответственности.

Гражданский служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, он должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства РФ, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения.

В соответствии с положениями ст. 57 Закона за совершение дисциплинарного проступка (т. е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей) представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы, увольнение с гражданской службы.

3. При наличии в действиях государственных инспекторов труда признаков административного правонарушения или преступления они могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности.

Вред, причиненный юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю вследствие действий (бездействия) государственного инспектора труда при проведении государственного контроля (надзора), признанных в установленном порядке неправомерными, подлежит возмещению в соответствии с гражданским законодательством (ст. 1069 ГК РФ).

Статья 365. Взаимодействие федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

КОММЕНТАРИЙ

1. Нормы статьи основаны на положениях ст. 5 Конвенции МОТ "Об инспекции труда" (1947 г.), которая предписывает органам власти присоединившихся к Конвенции стран принимать меры по содействию эффективному сотрудничеству между службами инспекции с одной стороны и другими правительственными службами, государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, – с другой, а также сотрудничеству служб инспекции труда с предпринимателями и трудящимися или их организациями.

Международный опыт осуществления надзора и контроля в трудовой сфере свидетельствует, что эффективность надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде может быть обеспечена исключительно на основе координации действий всех государственных и негосударственных структур, осуществляющих данные функции. Именно этим объясняется установленный комментируемой статьей Кодекса принцип взаимодействия органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

В порядке реализации положений Конвенции МОТ № 81 и на основании ст. 4 Федерального закона от 08.08.2001 № 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" координация

деятельности органов государственного контроля (надзора) в РФ в соответствующей сфере контроля отнесена к полномочиям федеральных органов исполнительной власти.

2. Наряду с федеральной инспекцией труда государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется другими уполномоченными органами государственного надзора и контроля в установленной сфере деятельности (см. комментарий к ст. 353 ТК РФ). Кроме того, деятельность органов государственного надзора и контроля дополняется системой общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законодательства о труде.

В этой связи в Положении о Федеральной службе по труду и занятости, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, установлено, что территориальные органы Службы по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (государственные инспекции труда в субъектах РФ) взаимодействуют с другими территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

3. Общий порядок и формы взаимодействия федеральных органов исполнительной власти установлены в Типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, утв. постановлением Правительства РФ от 19.01.2005 № 30.

В соответствии с п. 12 Типового регламента в целях наиболее эффективного и согласованного решения определенного круга задач заинтересованными органами исполнительной власти на представительной основе могут образовываться координационные органы (межведомственные комиссии или организационные комитеты). В состав указанных координационных и совещательных органов в зависимости от вопросов, для решения которых они образуются, включаются представители соответствующих органов исполнительной власти, а также могут включаться представители органов законодательной власти, научных организаций, общественных объединений и религиозных организаций, которые в координационных органах имеют право совещательного голоса.

4. Взаимодействие федеральной инспекции труда с другими органами исполнительной власти и органами общественного контроля осуществляется, как правило, в формах обмена информацией, проведения совместных проверок – как плановых, так и по конкретным обращениям, обсуждения практики применения законодательства о труде, совместных образовательных программ и т. д.

Анализ практики работы Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (государственных инспекций труда) позволяет выделить следующие основные направления взаимодействия:

– обмен информацией о состоянии законности в сфере труда;
– разработку мероприятий по проведению совместных проверок;
– расследование несчастных случаев на производстве и разработка предложений по их профилактике;
– проведение совместного анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений для разработки мероприятий по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
– профилактическое информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
– информирование общественности о выявленных в организациях нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
– обобщение практики применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подготовка предложений по их совершенствованию.

Взаимодействие осуществляется на основе соблюдения законности, равенства всех надзорно-контрольных органов, самостоятельности каждого надзорно-контрольного органа в пределах предоставленной ему компетенции, гласности в том объеме, в котором это не противоречит охраняемым законом интересам и правам работников, а также государственной, служебной и коммерческой тайне, ответственности руководителей каждого надзорно-контрольного органа за выполнение согласованных решений.

Статья 366. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, который вправе следить за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

При исполнении обязанностей по надзору за безопасным ведением работ работники федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, независимы и подчиняются только закону.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья регламентирует общие принципы организации одного из видов специализированного (технологического) надзора – государственного надзора за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах, проводимого специализированным федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление функций в области промышленной безопасности и государственного горного надзора, – Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), полномочия и основные права которой в указанной сфере деятельности установлены Положением о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утв. постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 401.

2. В соответствии с Указом Президента РФ от 09.03.2004 № 314 “О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти” ранее действовавший в структуре федеральной исполнительной власти Федеральный горный и промышленный надзор России был преобразован в Федеральную службу по технологическому надзору. При этом вновь созданной службе были переданы некоторые функции по контролю и надзору преобразованного Госстроя России и упраздненного Минэнерго России.

Указом Президента РФ от 20.05.2004 № 649 “Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти” Федеральная служба по технологическому надзору была преобразована в Ростехнадзор с возложением на нее дополнительных функций и полномочий, в т. ч. в сфере осуществления специализированного надзора и контроля.

3. Руководство деятельностью Ростехнадзора осуществляет Правительство РФ.

Ростехнадзор в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ, международными договорами РФ и упомянутым Положением.

4. Должностные лица органов государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 2 ст. 7.2, ст. 7.3, 7.4, 8.7, 8.9–8.11, ч. 1 и 3 ст. 8.17, ст. 8.19, 8.39, ч. 1 и 2 ст. 9.1, ст. 9.2, 11.20, 14.26, 19.2, 19.22 КоАП РФ.

Статья 367. Государственный энергетический надзор

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей.

При проведении указанных в части первой настоящей статьи мероприятий работники федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей, независимы и подчиняются только закону.

КОММЕНТАРИЙ

1. До проведения в 2004 г. реформы системы и структуры федеральных органов исполнительной власти государственным надзором за проведением организациями РФ мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, занимались органы государственного энергетического надзора (Главгосэнергонадзор России) в порядке, установленном Положением, утв. постановлением Правительства РФ от 12.08.1998 № 938. При этом, не будучи организационно самостоятельным федеральным органом, Главгосэнергонадзор России входил в систему Минэнерго России и объединял действующие в топливно-энергетическом комплексе надзорные организации и инспекции в целях обеспечения эффективного использования энергетических ресурсов и безопасной эксплуатации энергетических установок.

2. В рамках проводимой административной реформы в соответствии с Указом Президента РФ от 09.03.2004 № 314 “О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти” Минэнерго России было упразднено, а его полномочия в сфере надзора и контроля были переданы федеральной службе по технологическому надзору.

Указом Президента РФ от 20.05.2004 № 649 “Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти” Федеральная служба по технологическому надзору была преобразована в Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).

3. Должностные лица, уполномоченные на осуществление государственного энергетического надзора рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 7.19, 9.7–9.12, 11.20 КоАП РФ.

Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Работники федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, при осуществлении надзора за соблюдением работодателями перечисленных в части первой настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону.

КОММЕНТАРИЙ

1. В рамках проводимой административной реформы в соответствии с Указом Президента РФ от 09.03.2004 № 314 “О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти” был упразднен Минздрав России и образован Минздравсоцразвития России, которому были переданы функции по принятию нормативных правовых актов в установленной сфере деятельности упраздненного Минздрава России, в ведении которого состояла государственная санитарно-эпидемиологическая служба РФ.

Этим же Указом Президента РФ был образован специализированный федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного надзора за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил – Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), которой были переданы функции по контролю и надзору в сфере

санитарно-эпидемиологического надзора упраздненного Минздрава России.

2. В соответствии с Положением о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322, Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека является уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка, и находится в ведении Минздравсоцразвития России.

3. Должностные лица, уполномоченные на осуществление государственного санитарно-эпидемиологического надзора, рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 6.3–6.7, ч. 2 ст. 7.2, ч. 2 ст. 7.8, ст. 8.2, 8.5, ч. 2 ст. 8.6, ч. 2 ст. 14.4 КоАП РФ.

Статья 369. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

Работники федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии, при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с Указом Президента РФ от 09.03.2004 № 314 “О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти” Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности, осуществлявший до этого периода государственный надзор за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности в организациях РФ, был переименован в Федеральную службу по атомному надзору, а исполняемые им функции по принятию норма-

тивных правовых актов в установленной сфере деятельности были переданы образованному Минпромэнерго России.

Указом Президента РФ от 20.05.2004 № 649 “Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти” Федеральная служба по атомному надзору была преобразована в Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).

2. Должностные лица, уполномоченные на осуществление государственного надзора за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 8.5, 9.6, 19.2 КоАП РФ.

Глава 58. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии со ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Одной из основных задач трудового законодательства согласно ч. 2 ст. 1 ТК РФ является правовое регулирование отношений по профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Эта норма общей части ТК РФ соответствует не только положениям Конституции РФ, но также международным правовым актам.

Так, согласно п. 4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (ООН) (1948 г.) "каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов".

Данная норма также корреспондирует положениям :

– Конвенции МОТ № 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.);
– Рекомендациям МОТ № 143 "О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971 г.);
– Резолюции МОТ "О независимости профсоюзного движения" (1952 г.);
– Резолюции МОТ "О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами" (1970 г.).

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ст. 2 ТК РФ относит обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является одним из основных способов защиты трудовых прав работников (ст. 352 ТК РФ).

Одной их основных особенностей ТК РФ является включение в его структуру самостоятельного института (гл. 58), состоящего из норм, посвященных правам профессиональных союзов по защите трудовых прав и законных интересов работников. Эти нормы в основном воспроизвели из положения Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Федерального закона от 17.07.1999 № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и получили дальнейшее развитие с учетом новой концепции ТК РФ. Таким образом, основные нормы о правах профсоюзов стали составной частью трудового законодательства, что позволяет защищать эти права в соответствующем порядке.

Одновременно необходимо отметить ряд новаций, внесенных в гл. 58 ТК РФ Законом № 90-ФЗ.

Во-первых, наименование главы дополнено словами "и законных интересов", что отвечает целям профессиональных союзов, закрепленных в ст. 30 Конституции РФ и в ст. 2 Закона № 10-ФЗ.

Во-вторых, наименование комментируемой статьи, а также ч. 1 и 3 этой статьи дополнены словами: "выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений", что позволяет профессиональным союзам и создаваемым ими правовым и техническим инспекциям труда осуществлять контроль не только за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и за выполнением условий коллективных договоров, соглашений, которые, как известно, не являются нормативными правовыми актами. Такое дополнение отвечает положениям ст. 11 Закона № 10-ФЗ о правах профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

В комментируемой статье закреплены основные формы реализации этого способа защиты трудовых прав работников.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи профессиональные союзы, действуя через свои выборные органы (их представителей), имеют право осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Права профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда закреплены также в Законе № 10-ФЗ.

Так, в соответствии со ст. 19 этого Закона профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в т. ч. по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза.

3. В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Обязанность работодателя по устранению выявленных профсоюзами нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки определены также в Законе № 10-ФЗ, где, в частности, указано, что работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

В развитие этих норм ч. 2 комментируемой статьи определяет нору, в силу которой работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования соответствующего профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений сообщить о результатах рассмотрения данного требования о принятых мерах.

Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения. В случае если факты таких нарушений подтвердились, работодатель должен применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

На основании ст. 212 ТК РФ работодатель также обязан обеспечить рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

4. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи для осуществления контроля не только за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и за выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Наряду с общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями правовые и технические инспекции труда профсоюзов могут создавать также межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов, существующих на территории субъекта РФ. Действуют такие инспекции труда на основании положений, принимаемых межрегиональными и территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профсоюзов, в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов. Так, например, правовые инспекции труда территориальных объединений организаций профсоюзов, входящих в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР), действуют на основании положений, принимаемых ими в соответствии с Типовым положением о профсоюзной правовой инспекции труда, утв. постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 22.05.2002 № 3-3.

Технические инспекции труда территориальных объединений организаций профсоюзов, входящих в ФНПР, действуют на основании положений, принимаемых в соответствии с Положением о технической инспекции труда (в новой редакции), утв. постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 19.12.2005 № 7-6 “О внесении изменений и дополнений в Положение о технической инспекции труда”.

Право профсоюзов на создание собственных инспекций закреплено также в Законе № 10-ФЗ.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами (ст. 19 Закона № 10-ФЗ).

В статье 20 упомянутого Закона зафиксировано право профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также создавать собственные инспекции по охране труда.

В соответствии со ст. 20 этого Закона организация работы инспекции по охране труда, ее функциональные обязанности регламентируются положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Как видно, ч. 3 и 4 комментируемой статьи установлены новации, во-первых, в отношении видов профсоюзных организаций, имеющих право создавать собственные инспекции труда, и, во-вторых, введены виды этих инспекций: правовая инспекция труда профсоюзов и техническая инспекция труда профсоюзов.

Видами профсоюзных организаций, имеющих право создавать собственные инспекции труда, являются:

– общероссийский профсоюз – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;

– общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ;
– межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;
– территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района (ст. 3 Закона № 10-ФЗ).

5. Правовые инспекторы профсоюзов в соответствии с ч. 6 комментируемой статьи и Типовым положением о профсоюзной инспекции труда имеют права, в частности:
– беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя и его представителей сведения, справки и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверки, иную информацию по социально-трудовым вопросам, относящуюся к предмету контроля;
– составлять акт о выявлении нарушений;

Приложение 6
к Типовому положению
о профсоюзной правовой инспекции труда

Форма 6-ПИ

Профсоюзная правовая инспекция труда
_____
(наименование членской организации ФНПР)

АКТ
о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Составлен главным профсоюзным правовым инспектором труда членской организации ФНПР _____
(фамилия, имя, отчество)

о нарушении трудового законодательства, прав профсоюзов, социально-трудовых прав _____
(фамилия, имя, отчество нарушителя,

_____
должность, наименование контролируемой организации)

1. _____
(краткое содержание нарушения, указать статью нарушенного закона, (правового акта))
2. _____
3. _____
(объяснение должностного лица, допустившего нарушение)

_____
“___” _____ 200__г. _____
(подпись нарушителя)

Решение профсоюзного правового инспектора труда о мерах по устранению нарушения и привлечению к ответственности виновного
_____
_____
Профсоюзный правовой инспектор труда _____
(подпись)

“___” _____ 200__г.

– направлять работодателям, их представителям обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников, контролировать выполнение представлений;

Приложение 1
к Типовому положению
о профсоюзной правовой инспекции труда

Форма 1-ПИ

Профсоюзная правовая инспекция труда
_____
(наименование членской организации ФНПР)

Наименование контролируемой организации _____
_____
Должность лица, которому вручается представление _____
Ф.И.О. _____

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 19 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” требую устранить выявленные нарушения

1. _____
2. _____
3. _____

О рассмотрении настоящего представления, принятых мерах и общей денежной сумме, выплаченной работникам во исполнение представления сообщите в срок до “___” _____ 200__г. по адресу _____
_____

Главный профсоюзный
правовой инспектор труда _____ _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы) (дата)

Представление получил _____
(Ф.И.О. получившего, подпись, дата)

Результаты выполнения представления _____
_____
(общая денежная сумма, полученная работниками в результате профсоюзного контроля)

Главный профсоюзный
правовой инспектор труда _____ _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы) (дата)

– в установленном законодательством и Уставом членской организации ФНПР порядке обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Приложение 2
к Типовому положению
о профсоюзной правовой инспекции труда

Форма 2-ПИ

Профсоюзная правовая инспекция труда
_____
(наименование членской организации ФНПР)

Кому _____
(наименование государственного, правоохранительного органа, Ф.И.О. представителя работодателя)

ТРЕБОВАНИЕ
о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства

“___” _____ 200__г. № _____

В соответствии со статьями 195, 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 19 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, статьей 27 Федерального закона “О прокуратуре Российской Федерации”, на основании статьи 28.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях обращаюсь с требованием о привлечении к _____
(дисциплинарной, административной, уголовной)

ответственности _____
(должность, Ф.И.О. лица (лиц), допустившего (допустивших) нарушение)

за _____
(краткое изложение нарушений со ссылкой на статьи нарушенных законов

_____
и иных нормативных правовых актов)

О принятом решении прошу сообщить в срок до _____
по адресу: _____

“___” _____ 200__г.

Приложение: _____
(перечень документов, доказывающих совершение проступка)

Главный профсоюзный
правовой инспектор
членской организации ФНПР _____ _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы) (дата)

6. Технические (главные технические) инспекторы труда профсоюзов в соответствии с ч. 6 комментируемой статьи и Положением о технической инспекции труда имеют право, в частности:

– беспрепятственно посещать (по предъявлению удостоверения установленного образца) организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, охране окружающей среды, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений;

– направлять работодателям обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, а также выявленных нарушений законодательства об охране окружающей среды и обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Приложение 2
к Положению о технической
инспекции труда

Форма 1-ТИ

Федерация независимых профсоюзов России
Техническая инспекция труда
_____
_____
(название профсоюзного органа)
_____
_____
(почтовый адрес, № телефона, факса)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ № ___ _____ _____200_ г.
об устранении выявленных нарушений норм законодательства об охране труда, окружающей среды и страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Кому _____
(фамилия, имя, отчество)
_____
(должность, название организации)

Копия: Председателю профсоюзного комитета организации
_____
(фамилия, имя, отчество)

В соответствии со статьей 20 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 68 Федерального закона “Об охране окружающей среды”, статьей 26 Федерального закона “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”

ПРЕДЛАГАЮ устранить следующие нарушения:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения
1	2	3

О результатах рассмотрения Представления и принятых мерах прошу сообщить в техническую инспекцию труда в срок до “___” _____ 200__г.

Технический (главный технический)
инспектор труда _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представление получил _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

_____ _____
(подпись) (дата, время)

– предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

Приложение 4
к Положению о технической
инспекции труда

Форма 3-ТИ

Федерация независимых профсоюзов России
Техническая инспекция труда
_____
_____
(название профсоюзного органа)
_____
_____
(почтовый адрес, № телефона, факса)

ТРЕБОВАНИЕ № ___ _____ _____200_ г.
о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников

Кому _____
(фамилия, имя, отчество)
_____
(должность, название организации)

Копия: Председателю профсоюзного комитета организации

_____
(фамилия, имя, отчество)

В соответствии со статьей 20 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации требую приостановить _____

_____
(наименование работ, производственного оборудования, машин,

_____
механизмов или производственных участков, рабочих мест и т. д.)

_____
(изложение нарушений нормативных требований по охране труда, создающих непосредственную угрозу жизни

_____
и здоровью работников, со ссылкой на статьи и пункты законодательных и иных нормативных правовых актов

_____
об охране труда)

Технический (главный технический)
инспектор труда _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Требование получил “___” _____ 200__г. в “___” часов “___” минут

_____ _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество) (должность)

– обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, окружающей среды, обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве, а также невыполнении представлений технических инспекторов труда (прилагается).

Приложение 3
к Положению о технической
инспекции труда

Форма 2-ТИ

Федерация независимых профсоюзов России
Техническая инспекция труда

_____
_____
(название профсоюзного органа)

_____
_____
(почтовый адрес, № телефона, факса)

ТРЕБОВАНИЕ № ___ _____ _____200_ г.
о привлечении к ответственности лиц, виновных
в нарушении норм законодательства об охране труда,
окружающей среды и страховании от несчастных случаев
на производстве и профессиональных заболеваний

Кому_____
(должность, фамилия, имя, отчество руководителя органа государственного надзора и контроля)

В соответствии со статьей 20 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 68 Федерального закона “Об охране окружающей среды”, статьей 26 Федерального закона “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” обращаюсь с требованием о привлечении к _____ ответственности
(дисциплинарной, административной, уголовной)

_____
(должность, Ф.И.О. лица (лиц), допустивших нарушение)

за _____
(краткое изложение нарушений со ссылкой на законодательные и иные нормативные правовые акты об охране труда,

_____
окружающей среды и страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)

О принятом решении прошу сообщить в техническую инспекцию труда в срок до _____
(число, месяц, год)

Приложение: Представление от “___” _____ 200__г. № _____

Технический (главный технический)
инспектор труда _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

7. К числу органов, уполномоченных профсоюзами осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, помимо технической инспекции труда, относятся уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

Основная роль по организации работы уполномоченного отведена профсоюзам, которые обеспечивают выборы уполномоченных в структурных подразделениях и в организации в целом.

В соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального

союза или трудового коллектива, утв. постановлением Минтруда России от 08.04.1994 № 30, они избираются открытым голосованием на общем собрании работников организации и структурного подразделения на срок полномочий выборного профсоюзного органа. Из общего количества уполномоченных избирается старший уполномоченный по охране труда организации, который может быть членом выборного органа первичной профорганизации.

Старший уполномоченный и уполномоченные структурных подразделений избираются в состав совместного комитета (комиссии) по охране труда организации.

При наличии на предприятии нескольких первичных профсоюзных организаций каждой из них предоставляется право выдвигать кандидатуры для выбора уполномоченных.

Старший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюза координирует работу уполномоченных по охране труда.

Основными задачами уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов являются: содействие созданию здоровых и безопасных условий труда, консультирование работников по вопросам охраны труда, участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и мероприятий по устранению выявленных недостатков, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и обследованию технического состояния зданий, сооружений, машин, механизмов и оборудования на соответствие их нормам и правилам по охране труда и другие задачи.

Для выполнения задач уполномоченные (доверенные) лица, согласно части шестой комментируемой статьи, имеют право, в частности:

– осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
– проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
– принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
– получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

– защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
– предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
– направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
– осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
– принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
– обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

8. В соответствии с ч. 7 комментируемой статьи профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

9. Согласно ч. 8 комментируемой статьи уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда должны быть обеспечены работодателем соответствующими нормативными правовыми актами, в т. ч. локальными, на безвозмездной основе. Для них работодатель создает необходимые условия в рабочее время, организовывает обучение за счет работодателя.

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Принятие решений работодателем в соответствии с ТК РФ осуществляется с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа работников либо по согласованию с ним.

2. В развитие ряда норм ТК РФ законодатель в комментируемой статье обращает внимание на то, что при принятии решений работодатель обязан учитывать мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При этом следует учитывать, что:

– во-первых, это выборный орган первичной профсоюзной организации представляющий интересы всех или большинства работников организации либо ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения либо индивидуального предпринимателя;
– во-вторых, этот выборный орган первичной профсоюзной организации должен быть коллегиальным, но не единоличным;
– в-третьих, такой выборный орган первичной профсоюзной организации должен представлять интересы всех или большинства работников (см. комментарий к ст. 372 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 8 ТК РФ “в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)”.

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, определенных, в частности, ст. 73, 82, 99, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 159, 162, 180, 190, 196, 212, 299, 301 ТК РФ.

Как известно, выборный орган первичной профсоюзной организации всегда является представительным органом работников. Иной же представительный орган согласно ст. 372 ТК РФ может представлять интересы работников организации (ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя только при отсутствии в них первичной профсоюзной организации, представляющей всех или большинство работников. При этом иной представительный орган работников может представлять их интересы только при принятии работодателем решений в случаях, предусмотренных, в частности, ст. 99, 113, 123, 136, 144, 147, 154, 162, 190, 196 ТК РФ.

Наряду со случаями, установленными ТК РФ, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников также в случаях, предусмотренных:

– другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
– коллективным договором;
– соглашениями, принимаемыми на всех уровнях социального партнерства (ч. 2 ст. 8 ТК РФ).

3. Принятие решений работодателем по согласованию (а не с учетом мнения) с представительным органом работников может быть при принятии локальных нормативных актов, если это будет предусмотрено коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Решения работодателя, принятые по согласованию с представительным органом работников, могут иметь место особенно в случаях, когда они тесно связаны с условиями коллективного договора, например, при принятии правил внутреннего трудового распорядка, положения о доплатах и надбавках стимулирующего характера, положения о системе премирования.

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствова-

нию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

КОММЕНТАРИЙ

1. Впервые в российском законодательстве регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов.

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного комментируемой статьей порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

2. В части 1 комментируемой статьи указывается на следующие обстоятельства:

– во-первых, работодатель только в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также коллективным договором и соглашениями любых уровней социального партнерства, направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной профсоюзной организации;
– во-вторых, работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему перед принятием решения;
– в-третьих, работодатель направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной профсоюзной организации проект не любого локального акта, а только такого, который содержит нормы трудового права;

– в-четвертых, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации не только проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, но и соответствующее обоснование по нему;
– в-пятых, работодатель направляет соответствующие материалы только в тот выборный орган первичной профсоюзной организации, который представляет интересы всех или большинства работников.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ ОБРАЩЕНИЯ
работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации о получении мотивированного мнения и обоснования по нему

Дата и исходящий номер документа _____

_____
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

ОБРАЩЕНИЕ
о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

_____
(наименование организации (филиала, представительства или иного

_____
обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

направляет проект _____
(наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов. Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по данному проекту нормативного акта.

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель работодателя _____ _____
(подпись) (фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

3. При определении выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы всех или большинства работников работодателя – организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) либо индивидуального предпринимателя следует руководствоваться ст. 29–31 ТК РФ, имея в виду, что этот выборный профсоюзный орган:

– во-первых, может представлять в данном случае не только работников – членов соответствующего профсоюза, но и работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили этот выборный орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;
– во-вторых, полномочия выборного органа первичной профорганизации определяются положением о первичной профсоюзной организации, принятым в соответствии с уставом общероссийского (межрегионального) профсоюза или общим положением о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза;
– в-третьих, этот выборный орган первичной профорганизации должен быть коллегиальным.

Необходимо отметить, что требование ч. 1 ст. 372 ТК РФ о представлении интересов всех или большинства работников отвечает положениям ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ст. 30 и 31 ТК РФ.

Так, согласно ст. 11 указанного Закона первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

4. Порядок уполномочивания на представительство интересов работников, не являющихся членами профсоюза, предусмотрен ч. 2 ст. 30 ТК РФ (см. комментарий).

Выборный орган первичной профорганизации, получив проект соответствующего локального нормативного акта вместе с обоснованием по нему, должен рассмотреть их и не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направить работодателю свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Как видно, мнение выборного профсоюзного органа должно быть, во-первых, мотивированным, т. е. с наличием соответствующих доводов для обоснования своего мнения, во-вторых, выражено в письменной

форме и, в-третьих, направлено работодателю не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта.

5. Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может быть выражено в виде согласия с проектом локального нормативного акта, либо может не содержать согласия с ним, либо содержать предложения по его совершенствованию.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профорганизации, своевременно направленное работодателю, не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель, во-первых, может согласиться с этим мнением профсоюзного органа, во-вторых, обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом с целью достижения взаимоприемлемого решения, исключения в дальнейшем коллективного трудового спора либо обжалования принятого локального нормативного акта в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта

Дата и исходящий номер документа

_____
(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

_____
(должность, Ф.И.О. представителя работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

_____
(наименование выборного органа профсоюзной организации)

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта

_____
(наименование проекта локального нормативного акта)

_____
(наименование выборного профоргана)

рассмотрел полномочным составом Обращение работодателя № _____ от "___" _____ 200__г. по проекту _____

_____
(наименование проекта локального нормативного акта)

Обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании “___” _____ 200__г. _____

_____

(наименование выборного профоргана)

на основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта _____

_____

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

_____

(наименование выборной профорганизации)

по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный работодателем проект _____

_____

(наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РФ, статьями ___ _____ иного федерального закона (и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) _____ _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ Коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях и т. д. _____

_____

На основании изложенного_____

(наименование профоргана)

считаем возможным (невозможным) принятие работодателем _____

_____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Примечание: если возможность принятия локального нормативного акта связана с необходимостью изменения его редакции, то мотивированное мнение может содержать измененную редакцию проекта, утвержденную выборным органом первичной профорганизации.

Председатель первичной профорганизации _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации _____

(наименование выборного органа)

от “___” _____ 200__г. получил (а) _____

_____

(Ф.И.О. представителя работодателя)

“___” _____ 200__г. _____

(подпись)

6. При недостижении согласия между работодателем и выборным органом первичной профорганизации в ходе трехдневных дополнительных консультаций возникшие разногласия по содержанию проекта локального нормативного акта оформляются протоколом разногласий. После составления протокола разногласий и подписания его полномочными представителями работодателя и выборного органа первичной профорганизации работодатель вправе принять локальный нормативный акт. В случае отказа от составления протокола разногласий либо отказа от его подписания полномочными представителями работодателя или выборного органа первичной профорганизации составляется соответствующий акт.

Принятый работодателем таким образом локальный нормативный акт, во-первых, может быть обжалован выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд и, во-вторых, выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ст. 398–418 ТК РФ.

7. В случае подачи жалобы (заявления) выборным органом первичной профорганизации на предмет отмены этого локального нормативного акта в соответствующую государственную инспекцию труда последняя в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) обязана провести соответствующую проверку и в случае выявления нарушения как содержательного, так и процессуального характера выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

В случае если работодатель при принятии локального нормативного акта нарушил процедуру согласования его, то такие действия могут повлечь за собой меры дисциплинарной (ст. 192, 193, 195 ТК РФ) либо административной (ст. 5.27 КоАП РФ) ответственности.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

КОММЕНТАРИЙ

1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации данной организации в соответствии с порядком, установленным в комментируемой статье.

2. В случае принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации.

Под выборным органом соответствующей первичной профорганизации следует понимать выборный орган той первичной профорганизации, в которой состоит (на учете) работник – член профсоюза.

В случае предстоящего увольнения по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ работников, являющихся членами профсоюза, работающих в филиале, представительстве либо ином обособленном структурном подразделении организации, руководитель такого подразделения направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в выборный орган соответствующей профсоюзной организации, действующей в этом подразделении.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ ОБРАЩЕНИЯ работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения

Дата и исходящий номер документа _____

_____
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

ОБРАЩЕНИЕ о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

_____
(наименование организации (филиала, представительства или иного

_____
обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

направляет проект приказа о расторжении трудового договора с _____

_____
(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия управление, отдел, цех, иное подразделение

_____
или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов:

_____
(перечисляются все прикладные документы, служащие основанием

_____
для правомерности издания приказа, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель
работодателя _____ _____
(подпись) (фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

3. Членом профсоюза в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" является лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), в данном случае работник, состоящий в первичной профсоюзной организации.

Законодатель установил дополнительную защиту для работников – членов профсоюза при расторжении трудового договора с ними по инициативе работодателя в трех случаях. Практика показывает, что именно при увольнении работников в этих случаях работодатель чаще всего проявляет субъективизм. Это, в частности, касается увольнения работника по п. 5 ст. 81 ТК РФ, когда за незначительные нарушения дисциплины труда (часто весьма сомнительные) работодатель необоснованно принимает решение об увольнении работника.

Не случайно в п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указывается, "что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части первой статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм".

4. После получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работников, выборный орган соответствующей первичной профорганизации в течение семи рабочих дней должен рассмотреть данный вопрос, подготовить свое мотивированное мнение, причем в письменной форме, и направить его работодателю.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, во-первых, должно быть выражено именно по тому вопросу, который указан в проекте приказа и, во-вторых, оно должно быть мотивированным, т. е. в нем должны быть изложены все доводы для обоснования своей позиции по данному вопросу.

Если же мнение выборного профсоюзного органа будет немотивированным либо не будет представлено в семидневный срок, то оно не будет учитываться работодателем при принятии своего окончательного решения.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа (распоряжения) работодателя

Дата и исходящий
номер документа _____
(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

_____
(должность, Ф.И.О. представителя работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

_____
(наименование выборного органа профсоюзной организации)

о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

_____
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

рассмотрел полномочным составом Обращение _____

_____

(наименование органа первичной профорганизации)

№ _____от “___” _____ 200__г. по проекту _____

_____,

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании “___” _____ 200__г. _____

(наименование профоргана)

на основании статей 371, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью,

_____

должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

_____

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

по проекту _____

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью,

_____

должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РФ, статьями _____ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующими принятие данного приказа (распоряжения)), статьями _____ законов субъекта РФ (содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного приказа (распоряжения)), пунктами _____ Соглашения, пунктами _____ Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условия трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

На основании изложенного _____

(наименование профоргана)

считаем возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель профоргана _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

Мотивированное мнение профоргана _____

(наименование профоргана)

от “___” _____ 200__г. получил (а) _____

_____

(Ф.И.О. представителя работодателя)

“___” _____ 200__г. _____

(подпись)

5. В случае если соответствующий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя об увольнении работника, то он в течение трех рабочих дней после направления работодателю своего мотивированного мнения по своей инициативе должен провести с работодателем или его представителем дополнительные консультации. При этом результаты этих консультаций необходимо оформить протоколом.

В случае недостижения общего согласия по результатам дополнительных консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профорганизации проекта приказа и копий соответствующих документов имеет право принять окончательное решение об увольнении работника.

6. Рассматривая процедуру расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза, установленную комментируемой статьей, следует обратить внимание на положения ч. 4 ст. 82 ТК РФ, предусматриваю-

щей иной порядок участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Так, в частности, коллективным договором может быть предусмотрено принятие решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Решение работодателя может быть обжаловано работником либо представляющим его интересы выборным органом первичной профорганизации в соответствующую государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда, получив жалобу (заявление), в течение 10 календарных дней должна рассмотреть вопрос об увольнении работника и в случае признания его незаконным выдать предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Как видно из комментируемой статьи, законодатель установил сокращенный срок рассмотрения государственной инспекцией труда жалобы (заявления) по рассматриваемым вопросам, что позволяет работнику, если он не согласен с решением государственной инспекции труда, своевременно обратиться в суд.

Таким образом, законодатель при увольнении работника по инициативе работодателя установил дополнительную защиту со стороны органа, осуществляющего государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8. Работник или представляющий его интересы выборный орган первичной профорганизации одновременно с обращением с жалобой (заявлением) в соответствующую государственную инспекцию труда, не дожидаясь ее решения, имеет право обратиться с жалобой (заявлением) непосредственно в суд.

В соответствии с постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 судам необходимо иметь в виду, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). При этом в случаях, когда участие выборного органа первичной профорганизации при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, выборного органа первичной профорганизации о предстоящем сокращении численности или штата работников, т. е. “о проведении соответствующих мероприятий”, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ст. 81 ТК РФ, входил представитель от соответствующего выборного профоргана;

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный орган первичной профорганизации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом в тех случаях, когда этот профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профорганизации (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) обращении в соответствующий выборный орган первичной профорганизации за получением мотивированного мнения этого профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Предписание государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула работодатель может обжаловать в судебном порядке в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем (ч. 2 ст. 357 ТК РФ)

9. Работодатель должен решить вопрос об увольнении работника в месячный срок со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации.

При этом следует иметь в виду новацию законодателя, согласно которой в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие

периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность). Данная норма корреспондируется с п. 27 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, в котором, в частности, отмечается: "…при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам, в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в т. ч. и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза…".

В случае же пропуска этого срока, работодатель должен повторить процедуру расторжения трудового договора, предусмотренную комментируемой статьей.

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

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

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 статьи законодатель установил дополнительные гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы.

Как видно, предусмотрены дополнительные гарантии, во-первых, для руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации и профорганизаций структурных подразделений организаций, но не ниже цеховых и приравненных к ним; во-вторых, для руководителей (их заместителей) соответствующих выборных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы; в-третьих, при увольнении этих работников по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может происходить в таких случаях с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного ст. 373 ТК РФ (см. комментарий к ст. 373 ТК РФ), и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии с Уставом общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

В соответствии с постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при решении вопроса о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, судам необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении (п. 24 Постановления).

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный орган первичной профорганизации за получением мотивированного мнения его о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе (п. 26 Постановления).

Учитывая, что ТК РФ не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого не дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам ч. 5 ст. 373 ТК РФ сле-

дует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение (п. 25 Постановления).

Постановлением КС РФ от 24.01.2002 № 3-П признаны не соответствующими ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 1 ст. 46 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той части, в которой ими допускается без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав выборных органов первичной профорганизации и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся согласно закону основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Конституционный Суд РФ в своем определении от 04.12.2003 № 421-О "По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации" указал, что "норма части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 данного Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, – по своему конституционно-правовому смыслу и целевому предназначению – направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника".

Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что законодатель при внесении изменений и дополнений в комментируемую статью оставил редакцию ч. 1 этой статьи без изменений. Такое решение законодателя основано на Конвенции МОТ № 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949 г.), Конвенции МОТ № 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.) и Конвенции МОТ № 135 "О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971 г.). Так, Конвенция МОТ

№ 135, в частности, определяет, что представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами.

При увольнении работников, указанных в ч. 1 комментируемой статьи по п. 5 ст. 81 ТК РФ наряду с порядком увольнения, установленным ст. 373 ТК РФ, следует иметь в виду также следующие обстоятельства:

а) увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины (ст. 192 ТК РФ) предполагает наличие следующих условий:

– работник допустил противоправное, т. е. виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей без уважительных причин;
– такое неисполнение работником своих трудовых обязанностей имело неоднократный характер;
– если работник имеет дисциплинарное взыскание (замечание, выговор), которое до повторного неисполнения трудовых обязанностей не снято (ст. 194 ТК РФ);

б) рассматривая гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, которые предусмотрены комментируемой статьей, следует обратить внимание на то, что эти гарантии можно не только закрепить, но и развить на принципах социального партнерства в коллективном договоре.

Такую возможность предоставляет ч. 4 ст. 82 ТК РФ. Так, в частности, коллективным договором может быть предусмотрено принятие работодателем решения о расторжении трудового договора по п. 2, 3 и 5 ТК РФ с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профорганизаций, выборных коллегиальных органов профорганизаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего органа первичной профсоюзной организации.

Таким образом, следует признать, что установленные ч. 1 комментируемой статьи гарантии руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, структурных подразделений организации (не ниже цеховых

и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, при увольнении их с работы по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ действуют лишь в случае, если эти работники не имеют дисциплинарного взыскания (замечания, выговора), либо в коллективном договоре будет установлено условие о принятии работодателем решения об увольнении этих работников, как и любых других работников, являющихся членами профсоюза, только с предварительного согласия соответствующего выборного органа первичной профорганизации.

2. В случаях, если первичная профсоюзная организация по каким-либо причинам временно не входит в состав соответствующего профессионального союза (общероссийского либо межрегионального), то увольнение работников, указанных в ч. 1 комментируемой статьи, производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

3. В части 3 комментируемой статьи установлено, что члены выборных коллегиальных органов профорганизаций всех видов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных коллегиальных органов. В случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, эти работники освобождаются от работы также на время краткосрочной профсоюзной учебы (дополнительная норма введена Законом № 90-ФЗ).

При этом условия освобождения их от работы, а также порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях и во время краткосрочной профсоюзной учебы определяются коллективным договором, соглашением.

Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

КОММЕНТАРИЙ

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с переходом на работу на выборную должность руководителя первичной профсоюзной организации либо на выборную должность в выборный орган первичной профорганизации, в ч. 1 комментируемой статьи установлены гарантии:

– после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность);
– при отсутствии прежней работы (должности) с письменного согласия работника предоставляется другая равноценная работа (должность) у того же работодателя;
– при невозможности предоставления прежней работы (должности), в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;
– при отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) у прежнего работодателя средний заработок за ним на период трудоустройства сохраняется, если это установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Тем самым гарантии, установленные ч. 1 статьи, предоставляются:
– во-первых, для освобожденных профсоюзных работников локального уровня, т. е. уровня первичных профорганизаций;
– во-вторых, только прежним работодателем, но не организацией-правопреемником в случае ее реорганизации;
– в-третьих, общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за работником средний заработок до шести месяцев не только в случаях, указанных во втором предложении ч. 1 комментируемой статьи, но может также сохранять средний заработок при отказе от предложенной соответствующей работы (должности).

Как видно, в ТК РФ в соответствии со ст. 3, 7, 8 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ст. 32 Федерального закона от 19.05.1995 № 82-ФЗ "Об общественных объединениях" уточнены виды профессиональных союзов, на которые возлагается реализация соответствующих гарантий, а именно: общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы.

Время работы освобожденных от основной работы работников, избранных в выборный орган первичной профсоюзной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники в соответствии с коллективным договором.

Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

КОММЕНТАРИЙ

В статье установлены гарантии права на труд руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации данной организации и его заместителям, как освобожденным ранее от основной работы, в связи с избранием их на выборную оплачиваемую должность в профсоюзный орган данной организации и после окончания

срока полномочий приступившим к работе в данной организации, так и не освобожденным ранее от основной работы.

Гарантии права на труд заключаются в том, что, во-первых, увольнение этих работников по инициативе работодателя по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения, предусмотренного статьей 373 ТК РФ, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии с Уставом общероссийского (межрегионального) профессионального союза, и, во-вторых, такое увольнение этих работников в данной организации может производиться (гарантируется) в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

О возможных дополнительных гарантиях см. комментарий к ст. 374 ТК РФ.

При отсутствии соответствующего вышестоящего профсоюзного органа увольнение указанных работников производится лишь с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работ-

ников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

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

КОММЕНТАРИЙ

Новацией комментируемой статьи является то, что Законом № 90-ФЗ внесены изменения редакционного характера, которые позволяют распространить обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профорганизаций, действующих не только у работодателя-организации, но и у работодателя – индивидуального предпринимателя.

1. В части 1 комментируемой статьи установлена обязанность работодателя с числом работающих менее 100 человек безвозмездно (бесплатно) предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, действующих в данной организации, объединяющих его работников, надлежащее помещение для хранения документации и проведения заседаний.

Работодатель обязан также безвозмездно предоставить возможность размещения информации, причем в доступном для всех работников месте.

2. Работодатель с численностью работающих более 100 человек обязан безвозмездно предоставить в пользование выборным органам

первичных профсоюзных организаций как минимум одно надлежащим образом оборудованное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены другие дополнительные улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных выборных профсоюзных органов, например оплата аренды автотранспорта, услуг связи и других услуг, что согласуется с положениями п. 1 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”.

3. В соответствии с коллективным договором работодатель может предоставить в безвозмездное пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха и ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с работниками и членами их семей. Однако первичные профсоюзные организации не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами соответствующих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами профсоюза. При этом согласно п. 2 ст. 28 Закона № 10-ФЗ хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

4. В коллективном договоре могут быть установлены случаи, когда работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

В соответствии с п. 2 ст. 28 Закона № 10-ФЗ перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением.

5. Работодатель обязан ежемесячно и бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами соответствующего профессионального союза, при наличии их письменных заявлений и на условиях, определенных коллективным договором. При этом работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Порядок расчетов и проведения банковских операций, связанных с перечислением денежных средств из заработной платы работников на счет профсоюзных организаций, установлены письмом Банка России от 27.05.97 № 456 “О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников”.

По вопросам, связанным с перечислением работодателями профсоюзным организациям профсоюзных взносов из заработной платы работников, следует руководствоваться информационным письмом от 30.12.2004 № 87 “О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении Арбитражными судами дел, связанных с перечислением работодателями профсоюзным организациям сумм членских профсоюзных взносов из заработной платы работников”, принятым Президиумом ВАС РФ.

В соответствии с п. 7.7 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005–2007 гг. от 29.12.2004 Правительство Российской Федерации и общероссийские объединения работодателей “признают необходимым обеспечить перечисление профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы” и «гарантируют невмешательство в деятельность профсоюзов, соблюдение прав профсоюзов в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию и функционированию профсоюзов в организациях».

К представителю работодателя, не обеспечившего своевременное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации, может быть применена дисциплинарная (ст. 195, 192, 193 ТК РФ) или административная (ст. 5.27 КоАП РФ) ответственность.

6. В части 6 комментируемой статьи определена обязанность работодателя ежемесячно перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению.

При этом условия и порядок перечисления этих денежных средств должны быть установлены коллективным договором, отраслевым (межотраслевым) соглашением.

В случае если действует несколько первичных профсоюзных организаций, участвующих в заключении коллективного договора, то в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить тот выборный орган первичной профсоюзной организации, который будет представлять их интересы во взаи-

моотношениях с работодателем и, соответственно, денежные средства из зарплаты этих работников должны перечисляться по их письменному заявлению на счет этой первичной профсоюзной организации.

7. В случае если коллективный договор не заключен и действует одна или несколько первичных профсоюзных организаций, а на работодателя распространяется действие отраслевого (межотраслевого) соглашения, он должен перечислять денежные средства по письменному заявлению работников на счет соответствующей первичной профсоюзной организации на условиях и в порядке, которые установлены этим отраслевым (межотраслевым) соглашением.

8. Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации, как освобожденного от основной работы, так и не освобожденного от нее, может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Права и гарантии деятельности профессиональных союзов установлены Конституцией РФ, общепризнанными принципами и нормами международного права, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, другими федеральными законами и законами субъектов РФ.

2. Лица, нарушающие не только права, но и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

К таким лицам законодательство относит должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, представителей работодателей и их объединений, иных должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах.

3. В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-

правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, определенном федеральными законами.

Согласно с п. 2 ст. 30 Закона № 10-ФЗ органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление соответствующего органа общероссийского профсоюза (объединения профсоюзов), а также органов профсоюзных организаций, предусмотренных уставами общероссийских (межрегиональных) профсоюзов, о нарушении руководителем организации, его заместителями, руководителем структурных подразделений организации и его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права а также условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения этому профсоюзному органу. В случае если факты нарушений, о которых указывается в заявлении, подтвердились, работодатель обязан применить к соответствующему лицу дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

При этом необходимо отметить, что законодатель в этом случае относит к должностным лицам в организации не только ее руководителя и его заместителей, но и руководителя структурного подразделения организации и его заместителей.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ, а нарушение законодательства о труде лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Под дисквалификацией согласно ст. 3.11 КоАП РФ понимается лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Такой вид административного наказания назначается судьей и устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные

функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в т. ч. к арбитражным управляющим.

В соответствии со ст. 5.29 КоАП РФ непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

4. Законодательство гарантирует судебную защиту прав профсоюзов. Дело о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

При этом следует иметь в виду, что многие права профсоюзов являются составной частью трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и соглашений на разных уровнях социального партнерства и в силу этого защищены не только трудовым, но и административным законодательством.

Глава 59. САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Статья 379. Формы самозащиты

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В развитие этого конституционного положения законодатель в ч. 1 ст. 21 ТК РФ среди основных прав работника также установил право на защиту трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

В главе 59 ТК РФ предусмотрена самозащита работником своих трудовых прав в виде одного из основных способов защиты своих трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ).

В развитие трудового законодательства, принимая новый ТК РФ, законодатель ввел главу о самозащите трудовых прав работника. Обоснованием при этом послужило наличие соответствующей ст. 14 ГК РФ, которой предусмотрена возможность самозащиты гражданских прав. Так, согласно п. 2 ст. 328 ГК РФ "в случае непредоставления обязанной стороной обусловленного договором исполнения обязательства либо наличия обстоятельств, очевидно свидетельствующих о том, что такое исполнение не будет произведено в установленный срок, сторона, на которой лежит встречное исполнение, вправе приостановить исполнение своего обязательства либо отказаться от исполнения этого обязательства и потребовать возмещения убытков".

Самозащита как способ защиты работником трудовых прав выражается в принятии им правомерных действий, направленных на охрану своих прав, соотносимых с требованиями ч. 2 ст. 45 Конституции РФ и ч. 1 ст. 21 ТК РФ.

При этом работник наряду с реализацией права на самозащиту может одновременно обратиться в органы, уполномоченные обеспечить защиту трудовых прав, а также в органы по рассмотрению и разрешению споров, связанных с нарушением этих прав и законных интересов.

2. Кодекс предусматривает самозащиту трудовых прав работника только в одной форме – форме отказа работника от выполнения трудовых обязанностей.

Комментируемая статья в прежней редакции предусматривала два случая, когда работник в целях самозащиты имел право отказаться от выполнения работы, а именно:

– во-первых, если работа не предусмотрена трудовым договором;
– во-вторых, если работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, установленных ТК РФ и иными федеральными законами).

3. Как видно, первый случай об отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, отвечает требованиям ст. 60 ТК РФ о запрещении требовать от работника выполнения

работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Такой отказ работника от работы может иметь место, например, в случае перевода на другую постоянную работу без письменного согласия работника; на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья; при нарушении условий, когда допускается временный перевод на другую работу; при привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия работника, когда такое согласие требуется в соответствии с ТК РФ.

На время отказа от работы в таких случаях за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством (в частности, ст. 234 ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права, например, коллективным договором и соглашениями).

4. Второй случай отказа работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, корреспондирует требованиям ч. 3 ст. 37 Конституции РФ о праве работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, ст. 4 ТК РФ, а также ст. 219 ТК РФ о праве на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

На время отказа от выполнения такой работы за работником согласно ч. 1 комментируемой статьи сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, например коллективными договорами и соглашениями.

Согласно ст. 220 ТК РФ в случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работодатель обязан, во-первых, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, во-вторых, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, то время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплатить в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Отказ работника от выполнения такой работы не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, можно сделать вывод, что если при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его

жизни и здоровья предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, то время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в размере не менее двух третей среднего заработка, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

5. Наряду со случаями, когда работник может осуществить самозащиту своих трудовых прав в форме отказа от выполнения работы, которые предусмотрены в ч. 1 комментируемой статьи, законодатель, введя ч. 2 в комментируемую статью, предусмотрел и другие случаи, когда в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы.

Такие случаи могут быть определены ТК РФ или иными федеральными законами.

Одним из таких случаев согласно ст. 142 ТК РФ является задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. В этом случае законодатель установил ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, предоставив право работнику, известившему работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Необходимо при этом обратить внимание на то, что законодатель ввел в ст. 4 ТК РФ норму, которая является дополнительной по сравнению с положениями Конвенции МОТ № 29 “О принудительном или обязательном труде” (1930 г.) и Конвенции МОТ № 105 “Об упразднении принудительного труда” (1957 г.), т. е. к случаям, указанным в этих Конвенциях и в ч. 2. ст. 4 ТК РФ, когда выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) запрещается. Так, согласно ч. 3 ст. 4 ТК РФ к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в т. ч. в связи:

– с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
– возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Данная норма отвечает требованиям ч. 2 ст. 37 Конституции РФ, Международного пакта от 16.12.1966 “О гражданских и политических правах” и Конвенции МОТ № 95 “Об охране заработной платы” (1949 г.).

Введя ч. 2 в комментируемую статью, когда в целях самозащиты работник имеет право отказаться от выполнения работы, законодатель ничего не сказал в отношении сохранения всех прав, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в этих случаях.

Представляется, что и в таких случаях, установленных ч. 2 комментируемой статьи, сохраняются все права, определенные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В противном случае будет иметь место дискриминация в сфере труда, которая запрещается Конституцией РФ и ст. 3 ТК РФ.

Так, в соответствии с Московским трехсторонним соглашением на 2006 г. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей) в области регулирования оплаты труда и создания благоприятных условий труда в организациях города работодатели и профсоюзы обязуются: “Предусмотреть в коллективных договорах положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней – простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивать его в размере не менее 2/3 средней заработной платы”, при этом “в коллективных договорах и соглашениях определять денежную компенсацию за задержку выплат в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно”.

Представляется, что признание времени приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы как простоя по вине работодателя отвечает требованиям ТК РФ. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 72^2 ТК РФ простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В данном случае имеет место вынужденный простой, т. е. время, когда работник должен был бы работать на своем рабочем месте и получать за это соответствующую заработную плату, если бы виновными действиями работодателя не были бы созданы препятствия работнику для реализации своего права на труд.

Оплата времени приостановки работы в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы, т. е. простоя, очевидно, по причинам экономического или организационного характера отвечает требованиям ст. 37 Конституции РФ, ст. 4, 142, 234, 379 ТК РФ и должна производиться в соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ.

При этом следует иметь в виду, что согласно ч. 12 ст. 20 ТК РФ по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей – казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6. Законодатель, наряду с введением ч. 2 в комментируемую статью, внес ряд изменений и дополнений в ч. 1 этой статьи. Так, в первом предложении ч. 1 статьи после слова "работник" дополнены слова "известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме", что предписывает работнику надлежащим образом оформить процедуру самозащиты.

Другое важное изменение законодатель внес путем замены слов "настоящим Кодексом, иными законами и другими нормативными правовыми актами" на слова: "трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права".

Данное изменение позволяет устанавливать и применять нормы коллективных договоров и соглашений при реализации гарантий, предусмотренных комментируемой статьей.

Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

КОММЕНТАРИЙ

1. Самозащита работниками трудовых прав обеспечивается обязанностью работодателя и его представителей не препятствовать им в осуществлении этого способа защиты трудовых прав работников.

2. Работодатель и его представители не имеют права требовать выполнения работы или каким-либо способом препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

В случае преследования работников за использование ими форм самозащиты трудовых прав такие действия работодателя и его представителя должны быть обжалованы в соответствующие органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) в суд.

Глава 60. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. Конституция РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37).

Эти важные для каждого человека конституционные гарантии конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (включая заключаемые в рамках конкретных организаций) в индивидуальном трудовом договоре.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Трудовое законодательство в определенной степени решает эти вопросы, регулируя порядок рассмотрения трудовых конфликтов. Этот порядок зависит от состава участников.

2. Комментируемая статья дает определение индивидуального трудового спора. При этом подчеркивается, что трудовой конфликт

(разногласие) становится трудовым спором как юридической категорией лишь тогда, когда стороны трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (работник и работодатель) не смогли найти взаимоприемлемое решение по предмету конфликта.

3. Кодекс включает в круг вопросов, относящихся к компетенции органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, не только споры по применению законов и нормативных правовых актов и условий трудового договора, но и споры об установлении или изменении индивидуальных условий труда.

4. Главным критерием отнесения тех или иных конфликтов к категории индивидуальных трудовых споров является возможность регулирования спорных ситуаций по вопросам применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В то же время важно проводить четкое отграничение индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров. Так, если заработная плата не выплачивается всем работникам организации, то каждый работник в отдельности может защитить свое нарушенное право, используя процедуру индивидуального трудового спора. Процедура же, предусмотренная для коллективных трудовых споров, в данном случае неприменима.

5. Стороной спора может быть не только работник, непосредственно работающий у работодателя, но и его бывший работник – по вопросам, относящимся к содержанию трудового отношения, в котором он состоял с этим работодателем в прошлом. В равной степени стороной спора может оказаться и гражданин, который изъявил желание вступить с работодателем в трудовое отношение, однако получил отказ в заключении трудового договора (если данный гражданин считает этот отказ необоснованным).

6. Инициаторами рассмотрения индивидуального трудового спора могут выступать и лица, не являющиеся стороной конкретного трудового отношения, например выборный орган первичной профсоюзной организации, не согласный с решением комиссии по трудовым спорам; прокурор – если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (см. ст. 391 ТК РФ).

Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Кодекс предусматривает двухзвенную структуру рассмотрения индивидуальных и трудовых споров.

2. В настоящее время в деятельности судов по рассмотрению трудовых споров появляются новые аспекты. Это связано с тем, что Федеральным конституционным законом от 31.12.1996 № 1-ФКЗ “О судебной системе Российской Федерации” предусмотрено создание института мировых судей (ст. 28).

Мировой судья в пределах своей компетенции рассматривает гражданские, административные и уголовные дела в качестве суда первой инстанции.

Федеральный закон от 17.12.1998 № 188-ФЗ “О мировых судьях в Российской Федерации” предусматривает, что мировой судья рассматривает в первой инстанции в т. ч. и дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе (подп. 7 п. 1 ст. 3).

Мировые судьи в Российской Федерации являются судьями общей юрисдикции субъектов РФ и входят в единую судебную систему России. Они осуществляют правосудие именем Российской Федерации.

Вступившие в силу постановления мировых судей, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории РФ.

Дела, входящие в компетенцию мирового судьи, рассматриваются им непосредственно и единолично.

3. Законодательство предусматривает в определенных случаях специальный порядок досудебного рассмотрения отдельных категорий трудовых конфликтов в рамках реализации такой государственной функции, как надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и о его охране. К числу такого рода государственных органов

относится федеральная инспекция труда. Органы федеральной инспекции труда, в частности, ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав (ст. 356 ТК РФ).

Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Основными нормативными актами, регулирующими порядок рассмотрения трудовых споров, являются федеральные законы.

2. В первую очередь должна быть названа Конституция РФ, закрепляющая основные права в сфере труда, и среди них – право граждан на защиту своих прав (в т. ч. право на судебную защиту).

В постановлении Пленума ВС РФ от 31.10.1995 № 8 “О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия” было отмечено, что закрепленное в Конституции РФ положение о высшей юридической силе и прямом действии Конституции означает, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией РФ.

В соответствии со ст. 18 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

3. К числу важнейших нормативных актов, регулирующих рассмотрение трудовых споров, относится настоящий Кодекс, в который включен специальный раздел, посвященный защите трудовых прав и свобод, рассмотрению и разрешению трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам определен ст. 384–389 ТК РФ.

4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах регулируется также процессуальным законодательством – ГПК РФ.

5. Для отдельных категорий работников федеральными законами устанавливаются особенности рассмотрения их индивидуальных трудовых споров. Например, споры государственных служащих, судей, работников прокуратуры рассматриваются соответствующими органами государственной власти и управления. Однако статус этих работников не является препятствием для судебного разрешения любого спора, связанного с применением труда.

6. Особый порядок предусмотрен для рассмотрения коллективных трудовых споров (гл. 61 ТК РФ).

7. Важное значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют постановления Пленума ВС РФ. В первую очередь, это постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, а также соответствующие постановления, касающиеся вопросов применения законодательства о труде женщин, о труде молодежи, о компенсации морального вреда.

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума ВС РФ, данные в постановлении от 10.10.2003 № 5 “О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации”.

Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях органи-

зации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комиссии по трудовым спорам (КТС) являются эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Их деятельность строится на общих принципах рассмотрения трудовых споров.

Один из главных принципов – доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры. Как правило, споры вначале рассматриваются в организации, что упрощает процедуру сбора доказательств и сокращает сроки их рассмотрения. Если стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках организации, рассмотрение спора переносится в суд.

2. Инициатива по созданию КТС может исходить от любой стороны трудовых отношений. КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

3. КТС формируется из равного числа представителей работников и работодателя. Законодатель устанавливает срок, в течение которого работодатель и представительный орган работников, получившие от другой стороны в письменной форме предложение о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей. Для этого им отводится максимум десять дней.

Представители работников в КТС могут быть избраны на общем собрании (конференции) работников организации. Они могут быть туда делегированы представительным органом работников, однако и в этом случае требуется их последующее утверждение на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем.

Желательно, чтобы в комиссию входили люди, имеющие определенные представления о трудовом законодательстве (юристы, экономисты по труду, работники кадровых служб и т. д.).

4. КТС могут создаваться не только на уровне организации в целом, но и в структурных подразделениях. Решение об этом принимается на общем собрании (конференции). Принципы и порядок деятельности одинаковы для комиссий всех уровней. Компетенция КТС структурных подразделений зависит от полномочий, которыми наделены соответствующие структурные подразделения.

5. Спор, рассмотренный в КТС подразделения, в случае несогласия одной из сторон спора с ее решением, переходит сразу в суд, а не в КТС организации (работодателя).

6. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (выделение соответствующего помещения, обеспечение оргтехникой, поручение кому-то из работников организации ведения документации комиссии) возлагается на работодателя.

7. КТС самостоятельно избирает из своего состава председателя, заместителя председателя комиссии и ее секретаря.

8. Комиссия имеет свою печать.

Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

КОММЕНТАРИЙ

1. В КТС рассматривается абсолютное большинство индивидуальных трудовых споров. Она является первичным (досудебным) органом по рассмотрению этих споров, возникающих между работником и работодателем. Исключение составляют некоторые категории споров, названные в Кодексе (см. ст. 391 ТК РФ и комментарий к ней).

2. Как правило, в КТС рассматриваются следующие основные категории индивидуальных трудовых споров: об изменении некоторых условий трудового договора, определенных его сторонами; об оплате

труда (по большинству ее аспектов); о гарантийных и компенсационных выплатах; о снятии дисциплинарных взысканий и др.

3. В комментируемой статье еще раз закреплено положение о том, что индивидуальные трудовые споры – неразрешенные конфликты, разногласия, которые сторонам не удалось урегулировать в рамках договорного процесса.

Работник может попытаться решить спор самостоятельно или воспользоваться услугами представителя. Это может быть выборный профсоюзный орган (или кто-то из его состава), родители или лица, их заменяющие (для несовершеннолетних), профессиональные юристы (в т. ч. адвокаты).

4. Если работник обращается в комиссию с заявлением о нарушении своих прав, ошибочно полагая, что данный вопрос относится к ее компетенции, то КТС должна, рассмотрев заявление работника, указать ему законный путь решения проблемы.

Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

КОММЕНТАРИЙ

1. Работник может обратиться в КТС за разрешением спора в течение трех месяцев с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Следовательно, и правом обращения в комиссию наделен лишь работник, а не работодатель.

2. Пропуск работником установленного для обращения в КТС срока не означает невозможность рассмотрения спора. Все зависит от причины пропуска срока и от оценки комиссией этого факта.

Если КТС установит пропуск срока для обращения в комиссию, обязанность доказывания уважительности причин его пропуска лежит на работнике. В случае признания причины пропуска уважительной КТС вправе, восстановив его, рассмотреть спор по существу.

Если КТС не признает причину пропуска срока уважительной и отказывает работнику в рассмотрении спора, последний вправе обратиться в суд.

Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

КОММЕНТАРИЙ

1. Законодательство не устанавливает какой-либо специальной формы заявления, подаваемого в КТС. Главное, чтобы в нем были сформулированы все требования заявителя.

2. Заявление должно быть зарегистрировано. Обычно для этого в комиссии ведется специальный журнал. При распределении обязанностей среди членов КТС целесообразно одному из них поручить прием заявлений и их регистрацию. Это может быть, например, секретарь комиссии или сотрудник, отвечающий за ведение делопроизводства в КТС.

3. Кодекс устанавливает достаточно жесткие сроки для рассмотрения спора в КТС – десять календарных дней с момента поступления заявления.

4. По общему правилу спор рассматривается в присутствии работника или его представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается, если работник представит в комиссию соответствующее письменное заявление.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается и назначается другая дата. Если же работник или его представитель не являются на заседание без уважительных причин повторно, комиссия вправе снять заявление с рассмотрения.

В пределах установленного законом трехмесячного срока работник может вновь обратиться в комиссию с заявлением о рассмотрении своего вопроса.

5. Трудовое законодательство не содержит детального регулирования процедуры рассмотрения трудовых споров в КТС и определяет ее лишь в общих чертах. Поэтому КТС имеет право самостоятельно решать эти вопросы. Целесообразно на локальном уровне разработать регламент работы КТС, включив в него основные положения, закрепленные в Кодексе, и предусмотрев специфические особенности организации или ее структурного подразделения, в рамках которых действует комиссия.

6. КТС вправе приглашать на свое заседание и выслушивать свидетелей и специалистов, а также представителя работодателя.

Кроме того, комиссия вправе запрашивать все необходимые для рассмотрения спора документы. Для работодателя их представление является юридической обязанностью. Более того, работодатель (его представители) обязан представлять необходимые документы в срок, установленный комиссией.

7. Принцип паритетности, положенный в основу создания и деятельности комиссии, реализуется и при определении кворума. На каждом заседании должно присутствовать не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

8. Ход и результаты работы комиссии отражаются в протоколе, который подписывается председателем КТС или его заместителем и заверяется печатью.

9. В подавляющем большинстве индивидуальных трудовых споров вынесение решений связано с исследованием документов, подтверждающих или опровергающих заявленные работником в КТС требования.

В заявлении работника, подаваемом в КТС, должны быть четко выражены его требования и приложены подтверждающие эти требования документы.

10. В работе членам КТС могут оказать помощь нормы гражданского процесса. Так, ст. 136 ГПК РФ устанавливает, что, если заявление не содержит конкретных требований, к нему не приложены соответствующие документы и не дан их перечень, судья оставляет такое заявление без движения и выносит определение, в котором указывает, какие недостатки должен устранить заявитель, поскольку они препятствуют дальнейшему движению заявления. В определении также устанавливается срок для устранения указанных недостатков. Если в указанный срок недостатки устранены, заявление принимается к производству; если этого не сделано, оно возвращается заявителю со всеми поступившими документами.

В подобных случаях КТС может поступать аналогичным образом, обязав работника представить соответствующие документы в определенный комиссией срок. По отношению к работодателю это прямо установлено комментируемой статьей Кодекса.

11. Если работник не конкретизировал свои требования, а в том виде, в котором они изложены, их рассмотрение невозможно, КТС возвращает заявление работнику со всеми приложенными документами. Однако, если работник не представил доказательства тех обстоятельств, на которые ссылается, КТС не возвращает ему заявление, но при рассмотрении спора по существу может признать недоказанными доводы работника и (или) потребовать дополнительные доказательства.

Не следует возвращать заявление работнику в случае уклонения работодателя от представления в КТС необходимых для разрешения спора расчетов и документов. При таких обстоятельствах должно действовать правило, в соответствии с которым содержащиеся в заявлении сведения об обстоятельствах, имеющих значение для дела, стороной, не представляющей по требованию КТС письменное доказательство, признаны.

Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам

структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

КОММЕНТАРИЙ

1. КТС принимает решения тайным голосованием. Для принятия решения достаточно простого большинства голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Каждый член КТС принимает решение самостоятельно, не будучи связанным своей принадлежностью к представителям работников или работодателя. Он должен руководствоваться лишь законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами и материалами по конкретному заявлению, ставшему предметом рассмотрения его в комиссии.

2. Комментируемая статья перечисляет обязательные реквизиты решения, выносимого КТС. В нем, в частности, указываются все необходимые сведения о сторонах спора, о дате обращения в КТС, о существе (предмете) спора. Кроме того, в решении перечисляются члены комиссии и все лица, привлекавшиеся к рассмотрению спора.

Рассмотрев трудовой спор, комиссия выносит мотивированное решение. В резолютивной части решения в императивной форме излагается существо решения. Это решение может обязать работодателя совершить определенные действия или отказать в удовлетворении заявленных работником требований. Если требования работника удовлетворяются частично, в решении перечисляются конкретные действия, которые обязан совершить работодатель, а также требования работника, в удовлетворении которых отказано.

Решение должно быть максимально конкретным, не допускающим различного толкования. Если спор касается денежных требований работника, то указывается точная сумма, подлежащая выплате.

Решение должно быть обосновано ссылкой на конкретные юридические нормы (закон, иной нормативный правовой акт).

В решении КТС необходимо указать результаты тайного голосования ее членов.

3. Стороны спора и заинтересованные участники заседания могут ознакомиться с протоколом и сделать по нему свои замечания. Комиссия должна выразить свое отношение к такого рода замечаниям и в любом случае приложить их к протоколу заседания.

4. В течение трех дней со дня принятия решения КТС сторонам спора выдаются копии решения комиссии, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии.

5. Процедурные вопросы деятельности КТС при рассмотрении трудовых споров законодательно не урегулированы, поэтому порядок принятия заявлений или отказа в этом, сбора и оценки доказательств, вынесения решений может определяться с учетом требований ГПК РФ. В нем регламентируется общий порядок разрешения гражданских дел, к числу которых относятся и дела по рассмотрению трудовых споров.

Так, ч. 3 ст. 11 ГПК РФ предусматривает, что при отсутствии норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения (аналогия закона), а при отсутствии таких норм – разрешает дело исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права).

В ГПК РФ, естественно, речь идет о суде. По нашему мнению, это положение может быть распространено и на деятельность КТС (в той ее части, которая не регламентирована трудовым законодательством).

Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если

работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с настоящей статьей решение КТС подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Этот срок исчисляется с момента вручения работодателю копии решения КТС, вынесенного по спору.

2. Работодатель может добровольно исполнить решение КТС. Если же он в указанные сроки не исполнил решение КТС, то вступает в действие механизм принудительного исполнения решения: КТС в установленный срок выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Удостоверение, выдаваемое КТС, входит в перечень исполнительных документов (ст. 7 Федерального закона от 21.07.1997 № 119-ФЗ "Об исполнительном производстве").

3. Для получения удостоверения работнику дается один месяц (со дня принятия решения КТС), в течение которого он может обратиться в комиссию.

Если работник пропустит указанный срок, то с учетом уважительности причин пропуска КТС может его восстановить.

Если же одна из сторон (работник или работодатель) в установленный срок обратилась в комиссию с заявлением о переносе разрешения данного спора в суд, то удостоверение КТС не выдается.

4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд, судебный пристав-исполнитель приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.

Федеральный закон "Об исполнительном производстве" предусматривает варианты перерыва срока предъявления исполнительного документа к исполнению (ст. 15).

Срок прерывается:

– предъявлением исполнительного документа к исполнению;
– частичным исполнением исполнительного документа должником.

По окончании перерыва к исполнению течение срока предъявления исполнительного документа возобновляется. Время, истекшее до перерыва срока, в новый срок не засчитывается.

В случае возвращения исполнительного документа взыскателю в связи с невозможностью его полного или частичного исполнения срок предъявления исполнительного документа к исполнению после перерыва исчисляется со дня возвращения документа взыскателю.

5. По поводу возможности восстановления данного срока Кодекс и Закон "Об исполнительном производстве" имеют разночтения.

Так, комментируемая статья содержит положение о том, что в случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок. Однако данное положение противоречит ст. 16 Закона "Об исполнительном производстве", специально регулирующей вопросы восстановления пропущенного срока предъявления исполнительного документа к исполнению.

Исполнительные документы, по которым истек срок предъявления их к исполнению, судебным приставом-исполнителем к производству не принимаются, о чем им выносится соответствующее постановление.

Взыскатель, пропустивший срок предъявления исполнительного листа или судебного приказа к исполнению, вправе обратиться с заявлением о восстановлении пропущенного срока в суд, принявший соответствующий судебный акт.

По другим исполнительным документам пропущенные сроки восстановлению не подлежат (ч. 3 ст. 16 Закона "Об исполнительном производстве"), следовательно, это положение распространяется и на удостоверения, выданные КТС.

На наш взгляд, при разрешении этой коллизии преимущество имеют положения Федерального закона как акта, специально регулирующего определенный круг общественных отношений.

6. В статье 8 Федерального закона "Об исполнительном производстве" уточняются требования, предъявляемые к исполнительным документам. В них, в частности, должны быть указаны:

– наименование органа, выдавшего исполнительный документ;
– дело или материалы, по которым выдан такой документ, и их номера;
– дата принятия акта, подлежащего исполнению;
– наименования взыскателя-организации и должника-организации, их адреса; фамилия, имя, отчество взыскателя-гражданина и долж-

ника-гражданина, их место жительства, дата и место рождения должника-гражданина и место его работы;
– резолютивная часть акта;
– дата вступления в силу акта;
– дата выдачи исполнительного документа и срок предъявления его к исполнению.

7. Исполнительный документ, выданный на основании акта уполномоченного органа (кроме судебного), подписывается должностным лицом этого органа, а в установленных федеральным законом случаях – лицом, выписавшим исполнительный документ. Исполнительный документ заверяется печатью органа или лица, его выдавшего.

Перечисленные требования в полной мере относятся к удостоверениям, выдаваемым КТС работникам по итогам решения спора. Так, в обязательном порядке на удостоверении ставится не только дата вынесения комиссией решения, но и дата выдачи самого удостоверения. Это очень важный процессуальный момент, т. к. на основании данного удостоверения работник вправе в течение трехмесячного срока со дня его получения предъявить его в суд, после чего решение КТС приводится в исполнение судебным приставом-исполнителем в принудительном порядке по тем же правилам, что и судебное решение.

8. На удостоверении КТС, выдаваемом работнику для принудительного исполнения, должна стоять печать, без которой судебный пристав-исполнитель не сможет принять удостоверение к исполнению.

9. Удостоверение КТС предъявляется в суд по месту нахождения работодателя, обязанного исполнить решение комиссии.

10. Если срок исполнения решения КТС судебным приставом-исполнителем слишком затягивается, работник может лично или путем направления соответствующего заявления обратиться в суд с просьбой ускорить принудительное исполнение решения КТС.

11. В случае поступления жалобы на решение КТС реализация вынесенного комиссией решения может быть приостановлена.

Исполнение по поступившему в суд удостоверению КТС может быть приостановлено, например, при подаче жалобы на решение КТС, на основании которого выдано удостоверение, с пропуском установленного законодательством срока. Такая ситуация возможна в том случае, если суд посчитает, что этот срок пропущен по уважительным причинам, восстановит его и будет рассматривать жалобу на решение КТС по существу.

В случае отмены исполненного решения КТС для работника не должны возникать какие-либо неблагоприятные последствия. В частности, законодательство не предусматривает такого основания для возврата денежных средств, как отмена решения КТС, на основании которого произведено взыскание, в случае исполнения решения КТС об удовлетворении денежных требований работника.

12. В соответствии со ст. 397 ТК РФ обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению КТС, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах. Обратное взыскание денежных средств возможно только на основании решения суда. Никакие другие основания не могут послужить причиной обратного взыскания с работника выплаченных ему на основании решения КТС денежных средств.

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

КОММЕНТАРИЙ

1. Рассмотрение трудового спора в суде является второй стадией для большинства индивидуальных трудовых споров, за исключением случаев, когда такие споры рассматриваются непосредственно в судах (см. ст. 391 ТК РФ и комментарий к ней).

2. Право на рассмотрение трудового спора в суде (и, соответственно, право на обращение в суд) возникает у работника, в частности, при нарушении установленных сроков рассмотрения спора в КТС (десятидневный срок). В то же время Кодекс не ограничивает срок для обращения работника в суд, если КТС спор не рассмотрела и работник пожелал перенести его дальнейшее рассмотрение в суд. В подобных случаях целесообразно руководствоваться ст. 392 ТК РФ, установившей общие сроки для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

3. Право на обжалование решения КТС принадлежит работнику, работодателю и профсоюзу, защищающему интересы работника (ст. 391 ТК РФ).

4. Для обжалования в суд решения, вынесенного КТС, установлен десятидневный срок, который исчисляется со дня вручения работнику или работодателю копии решения КТС.

5. Учитывая большую загруженность судов, целесообразно направлять заявление в адрес суда почтой (с уведомлением о вручении), т. к. в этом случае работник получает гарантию того, что срок на подачу заявления не истечет. Сам по себе пропуск установленного срока не является основанием для отказа в принятии заявления в суд. Признав причины пропуска срока уважительными, суд может восстановить его и рассмотреть спор по существу.

Иными словами, судебное заседание должно состояться даже при пропуске срока на обжалование решения КТС. Суд обязан выяснить причины пропуска срока и только после этого вынести решение: либо об отказе в его восстановлении и отказе по этому и другим основаниям в иске, либо о восстановлении срока и разрешении спора по существу.

6. Практика показывает, что сроки для обжалования решения КТС в суд пропускают чаще работодатели. К тому же они нередко неправильно указывают стороны спора, называя себя истцами, а работников – ответчиками.

Неправильное указание в заявлении сторон спора ведет к тому, что спор остается без движения, а неисправление допущенных недостатков в установленный судьей срок служит основанием для возврата заявления со всеми приложенными к нему документами. Таким образом, допущенная неточность при составлении заявления об обжаловании решения КТС может иметь для работодателя неблагоприятные последствия.

7. Суд вправе восстановить пропущенный срок подачи заявления, если признает причину пропуска уважительной. В этом случае спор рассматривается по существу.

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора,

если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Подведомственность трудовых споров суду, предусмотренная трудовым законодательством, отражает систему органов по рассмотрению трудовых споров и принципы ее построения.

Суд, как правило, рассматривает споры, которые уже были предметом рассмотрения в КТС. Вместе с тем, как указывается в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” (п. 2), учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту, и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора КТС, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в КТС (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем, в случае несогласия с решением КТС, – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (см. ст. 382, ч. 2 ст. 390 ТК РФ и комментарии к ним).

2. Право обращения в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора (после рассмотрения его в КТС) предоставлено работнику, работодателю, а также профсоюзу, защищающему интересы работника – члена этого профсоюза, если указанные субъекты не согласны с решением КТС.

3. В суд вправе обратиться также прокурор, считающий решение КТС по индивидуальному трудовому спору противоречащим законодательству.

4. В то же время определенные категории трудовых споров рассматриваются в суде без предварительного рассмотрения в КТС.

Так, непосредственно в суде рассматриваются споры:

а) по заявлениям работника:

– о восстановлении на работе (независимо от оснований прекращения трудового договора);
– об изменении даты и формулировки причины увольнения;
– о переводах на другую работу;
– об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
– о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

б) по заявлениям работодателей:

– о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю (если иное не предусмотрено федеральными законами).

Кроме того, непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры лиц:

– работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и в религиозных организациях;
– считающих, что они подверглись дискриминации;
– занятых по трудовому договору в организациях, в которых не образованы КТС (именно такие организации имеются в виду в комментируемой статье в случае, когда работник обращается в суд, минуя КТС).

5. Споры по поводу возмещения работодателями ущерба, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, имеют определенную специфику на стадии досудебного разбирательства (см. ст. 231 ТК РФ и комментарий к ней).

То же касается и рассматриваемых вышестоящими органами споров некоторых категорий работников.

6. Не подлежат рассмотрению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (ни в КТС, ни в суде), споры выборных работников о досрочном освобождении от должности по решению избравших их органов.

7. Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 1) исходит из того, что в силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции, к которым относятся федеральные суды общей юрисдикции и мировые судьи (см. ст. 382 ТК РФ и комментарий к ней).

Учитывая это, при принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений (см. ст. 15 ТК РФ и комментарий к ней), а также подсудно ли дело данному суду.

8. Верховный Суд РФ указывает, что если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя, и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. 23–24 ГПК РФ.

9. Решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, т. к. он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (см. ч. 2 ст. 381 ТК РФ и комментарий к ней, а также ч. 3 ст. 391), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются.

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (см. ч. 1 ст. 71 ТК РФ и комментарий к ней), подведомственны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (см. ст. 413 ТК РФ и комментарий к ней).

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Для реализации права на судебную защиту принципиальное значение имеют сроки, в течение которых заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Так, в силу ч. 1 настоящей статьи заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам о восстановлении на работе – в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Соответственно, как уточняется в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” (п. 3), заявление работника

о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора – мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (п. 6 ч. 1 ст. 23 и ст. 24 ГПК РФ).

2. Если работник по каким-либо причинам отказался от получения приказа об увольнении и (или) трудовой книжки (работодатель обязан зафиксировать этот факт), то месячный срок должен исчисляться с того дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

3. По вопросам возмещения причиненного работником ущерба работодателю для обращения в суд установлен срок в один год со дня обнаружения ущерба.

4. Сам по себе факт пропуска указанных сроков не может служить основанием для отказа суда в принятии заявления. Точно так же не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление (ч. 1 п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Суд должен принять заявление, вынести его на рассмотрение в судебное заседание, исследовать причины пропуска срока.

При этом следует помнить, что применение сроков должно происходить на основании заявленных требований одной из сторон спора. При пропуске срока для обращения в судебные органы суд должен разъяснить сторонам спора их право требовать отказа в иске в связи с пропуском названного срока без уважительных причин. Верховный Суд РФ, основываясь на абз. 1 ч. 6 ст. 152 и ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, констатирует, что вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. 1 и 2 комментируемой статьи) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска сроков обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, например: болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжело больными членами семьи (ч. 2–5 п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

5. Как правило, работнику легче, нежели работодателю, доказать, что установленные сроки были пропущены по уважительным причинам. У работодателя практически не может быть уважительных причин, за исключением форс-мажорных обстоятельств.

6. О порядке исчисления сроков для обращения субъектов трудового спора в суд см. ст. 14 ТК РФ и комментарий к ней.

7. В отличие от досудебной стадии (см. ст. 387 ТК РФ и комментарий к ней), Кодекс не определяет порядок и сроки рассмотрения трудовых споров в суде. Такого рода вопросы регламентируются гражданским процессуальным законодательством. Как указывает в связи с этим ВС РФ, в целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу, судье необходимо принимать меры к примирению сторон (ст. 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ). Верховный Суд РФ обращает внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел, имея при этом в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а другие трудовые дела, подсудные мировому судье, должны быть рассмотрены мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. В указанные сроки включается в т. ч. и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 14 ГПК РФ).

Исходя из ч. 3 ст. 152 ГПК РФ, по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков (п. 6 и 7 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

КОММЕНТАРИЙ

1. Судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела (ст. 88 ГПК РФ).

Согласно ст. 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся:

– суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам;
– расходы на оплату услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ;
– расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд;
– расходы на оплату услуг представителей;
– расходы на производство осмотра на месте;
– компенсация за фактическую потерю времени;
– почтовые расходы, понесенные сторонами;
– другие признанные судом необходимыми расходы.

2. Работники при обращении в судебные органы по любым категориям трудовых споров (кроме споров о возмещении морального вреда) освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов. Это правило распространяется как на стадию обращения работника в суд, так и на все стадии судебного разбирательства, а также на исполнительное производство.

Законодатель специально акцентировал внимание на том, что работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов и в том случае, когда они обращаются в суд с иском по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового дого-

вора, носящих гражданско-правовой характер, поскольку они также вытекают из трудовых отношений. Это очень важное уточнение.

3. При обращении в суд с требованиями о возмещении морального вреда вопросы о размере государственной пошлины решаются на основании положений гл. 25^3 НК РФ, регулирующей вопросы ее взимания. При подаче искового заявления имущественного характера, не подлежащего оценке, а также искового заявления неимущественного характера государственная пошлина для физических лиц уплачивается в размере 100 руб. (ст. 333^{19} НК РФ).

4. Работодатель при обращении в судебные органы уплачивает государственную пошлину в установленном законодательством размере.

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Под незаконным увольнением или переводом работника на другую работу понимается совершение работодателем этих действий либо без законного на то основания, либо с нарушением установленного порядка.

Законным считается увольнение, если его основание предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

Вторым условием законности увольнения является соблюдение всех необходимых для этого процедур, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Порядок увольнения работников подробно регламентируется различными статьями Кодекса (в зависимости от причины прекращения трудового договора – см. об этом комментарии к соответствующим статьям ТК РФ).

2. В ряде случаев необходимо учитывать дополнительные гарантии, предоставляемые некоторым категориям работников при расторжении трудового договора. Это может быть связано с возрастом, полом работника, наличием у него малолетних детей и иждивенцев, степенью его трудоспособности, членством в общественных организациях (в случаях, предусмотренных законом или локальными нормативными актами), участием работника в коллективных переговорах.

Все сказанное в полной мере относится и к переводам работника на другую работу.

3. В случае увольнения работника с нарушением названных выше условий оно должно быть признано незаконным, а работник должен быть восстановлен на прежней работе. Под последней понимаются прежде всего конкретное рабочее место, должность и трудовая функция, которые работник занимал и исполнял в соответствии с трудовым договором.

4. Кроме того, восстановление на прежней работе означает, что одновременно работнику восстанавливается трудовой стаж (общий и непрерывный, стаж для исчисления права на отпуск) с включением в него времени вынужденного прогула.

5. В случаях, когда увольнение или перевод признаются незаконными, но восстановление работника на прежней работе невозможно (например, при ликвидации организации), орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров должен констатировать факт незаконного увольнения или перевода, признать работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и вынести решение об оплате ему вынужденного прогула.

6. В любом случае, признавая увольнение или перевод работника на другую работу незаконными, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Такой же порядок установлен в законодательстве и в отношении выплаты разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (в случае признания перевода на такую работу незаконным).

7. Если работник не требует восстановления на прежней работе, то орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, ограничивается вынесением решения о взыскании в пользу работника в качестве компенсации названных сумм. Однако для этого необходимо заявление работника об отказе в восстановлении на работе и взыскании с работодателя денежных сумм. В такой ситуации (при наличии соответствующего заявления работника) орган, рассматривающий трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 3 п. 60 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”).

8. В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения, указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона. Это право предоставлено лишь суду.

Принятие такого решения возможно при соблюдении всех требований, предъявляемых законодателем к процедуре увольнения работника по конкретным основаниям.

9. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора. Сначала такой подход был зафиксирован в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (ч. 1, 2 п. 60), теперь в ч. 6 комментируемой статьи.

10. Если в случаях, предусмотренных комментируемой статьей, после признания увольнения незаконным суд принимает решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник уже устроился на другую работу, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у нового работодателя.

11. Если работник доказывает, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке послужила препятствием к его поступлению на другую работу, то суд должен вынести решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В период вынужденного прогула включается все время, когда он не работал именно в связи с отказом других работодателей принять его на работу (ч. 2 п. 61 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Факты отказа в приеме на работу должен доказать работник. О порядке начисления среднего заработка для оплаты вынужденного прогула см. ст. 139 ТК РФ и комментарий к ней.

12. Во всех случаях, предусмотренных комментируемой статьей, т. е. в случаях увольнения без законного основания или с нарушением

установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу, в суде может быть рассмотрен вопрос о возмещении работнику денежной компенсацией морального вреда, причиненного ему указанными действиями (п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

О форме и порядке определения размеров компенсации морального вреда см. ст. 237 ТК РФ и комментарий к ней.

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

КОММЕНТАРИЙ

1. В случае признания требований работника в отношении невыплаченных или недоплаченных ему сумм орган по рассмотрению трудовых споров выносит решение об удовлетворении их в полном объеме.

Это означает, что денежные требования работника не ограничиваются какими-то сроками или суммами. Он должен получить все причитающиеся ему выплаты, а единственным условием вынесения такого решения является обоснованность заявленных требований.

2. Споры об удовлетворении денежных требований составляют значительную долю в общем числе споров, вытекающих из трудовых правоотношений. К ним, в частности, можно отнести следующие категории споров:

– об оплате вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением или переводом на другую работу;
– о выплате заработной платы;
– об индексации заработной платы;
– о выплате штрафных санкций в случае задержки заработной платы;
– об оплате разницы в заработной плате при выполнении нижеоплачиваемой работы;
– об оплате сверхурочных работ;
– об оплате работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
– о неправильной оплате отпуска;
– о компенсации за неиспользованный отпуск (отпуска);
– о выплате выходного пособия;
– о выплате среднего заработка за период трудоустройства;
– о гарантийных и компенсационных выплатах и др.

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

КОММЕНТАРИЙ

1. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров (в т. ч. судом), подлежит немедленному исполнению.

Немедленность исполнения решения о восстановлении на работе означает, что работник должен быть восстановлен на работе на следующий день после вынесения решения судом (не ожидая вступления решения в законную силу).

Работодатель вправе обжаловать решение суда о восстановлении на работе как в кассационном, так и в надзорном порядке. Но подача кассационной, а тем более надзорной жалобы не может быть основанием для приостановления исполнения решения суда. Работник должен приступить к работе, с которой был уволен или с которой был переведен, немедленно после вынесения судом решения в его пользу.

2. При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу суд, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки.

3. Кроме того, должностные лица, представляющие интересы работодателя в трудовых отношениях, за неисполнение решения суда могут быть привлечены к различным видам юридической ответственности.

Должностное лицо, по чьей вине работодатель должен будет произвести денежные выплаты в пользу работника, может быть привлечено к материальной ответственности.

4. На практике возможны ситуации, когда работодатель, выполняя решение суда первой инстанции, издал приказ о восстановлении лица на работе, а затем в кассационном или надзорном порядке это реше-

ние суда было отменено. Возникает вопрос: вправе ли работодатель после вынесения соответствующего решения в свою пользу издать приказ, отменяющий предыдущий, изданный в связи с решением суда первой инстанции о восстановлении работника на работе?

На наш взгляд, если суд выносит решение о восстановлении работника на работе, то работодатель обязан немедленно допустить его к работе и издать приказ о допуске к работе (на основании решения суда). Все время работы до рассмотрения дела в кассационной инстанции должно быть оплачено, однако сам приказ с датой увольнения (поскольку он был правильным) не должен изменяться.

В качестве компромисса возможно произвести увольнение по тому же основанию (например, за прогул), но с другой даты (даты вынесения решения кассационной инстанции в пользу работодателя).

Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

КОММЕНТАРИЙ

1. В настоящей статье речь идет о специфике применения к трудовым спорам такой важной категории гражданского процессуального законодательства, как поворот исполнения решения (ст. 443–445 ГПК РФ).

Эта ситуация может возникнуть лишь при отмене решения по трудовому спору в порядке надзора.

2. Вопрос о взыскании денежных сумм по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, может быть поставлен лишь в случае доказанности вины работника в представлении им в орган по рассмотрению трудовых споров ложных сведений или подложных документов (ч. 3 ст. 445 ГПК РФ).

Таким образом, даже в случае неправильного применения норм материального права или арифметической ошибки недопустим поворот исполнения решения по денежным требованиям работника.

Глава 61. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 398. Основные понятия

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса своего решения.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

КОММЕНТАРИЙ

Статья 37 Конституции РФ признает право на коллективные трудовые споры с использованием установленных Кодексом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Как видно из анализа ст. 1 и 6 ТК РФ, отношения в сфере рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров являются самостоятельной частью системы общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством на федеральном и региональном уровнях.

При этом необходимо отметить исключительно тесную связь норм по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров с нормами о социальном партнерстве в сфере труда.

1. Согласно определению, данному в комментируемой статье, коллективным трудовым спором являются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями). В целях урегулирования имеющихся разногласий прежде всего необходимо предпринять соответствующие меры для устранения этих разногласий и достижения взаимоприемлемого решения.

Раскрывая понятие коллективного трудового спора, необходимо обратить внимание на те характерные признаки, которые заключены в его определении, а именно:

а) между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) имеются неурегулированные разногласия по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату). Такие неурегулированные разногласия могут иметь место вне зависимости от заключения, изменения либо выполнения коллективного договора, соглашения;

б) между работниками (их представителями) имеются неурегулированные разногласия по поводу заключения, изменения либо выполнения коллективных договоров, соглашений. Под выполнением коллективных договоров, соглашений необходимо понимать выполнение всех без исключения условий, которые составляют содержание коллективного договора либо соглашения;

в) если между представителем работников и работодателем имеются неурегулированные разногласия в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор может иметь место как на локальном уровне (в организации, ее филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении и у индивидуального предпринимателя), так и на территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном, федеральном уровнях.

Новая редакция ч. 1 комментируемой статьи предусматривает новацию о возможности проведения коллективного трудового спора на локальном уровне не только в организации (ее филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении), но и у работодателя – индивидуального предпринимателя.

2. Примирительные процедуры – это основной способ рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

В Рекомендации МОТ № 92 “О добровольном примирении и арбитраже” (1951 г.) содержатся принципы и основы деятельности примирительных органов по добровольному примирению сторон коллективного трудового спора, которые нашли свое дальнейшее отражение в ТК РФ.

3. Законодатель не случайно вводит новое понятие – день начала коллективного трудового спора, – поскольку определение дня начала такого спора имеет важное процессуальное значение.

Именно со дня начала коллективного трудового спора применяются примирительные процедуры.

Начало коллективного трудового спора в соответствии с комментируемой статьей может иметь место в двух случаях, а именно: при сообщении работодателем (его представителем) о решении отклонить все или часть требований работников (их представителей); при несообщении работодателем (его представителем) о своем решении представительному органу работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников (их представителей).

При этом необходимо отметить, что законодатель при внесении изменений и дополнений в Кодекс из ч. 3 комментируемой статьи вычеркнул слова: “а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров”, исключив, таким образом, один из случаев возникновения начала коллективного трудового спора.

Ранее, если в результате коллективных переговоров по поводу изменения условий труда, заключению или изменению коллективного договора, соглашения был составлен протокол разногласий, то коллективный трудовой спор начинался как бы автоматически, а стороны трудового коллективного спора обязаны были его рассматривать и разрешать с соблюдением установленного законодательством порядка.

На практике такая норма, особенно при заключении или изменении соглашений всех уровней, как правило, не работала.

4. Забастовка как один из способов разрешения коллективного трудового спора гарантирована ст. 37 Конституции РФ и рассматривается законодателем как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей полностью либо частично.

Комитет по свободе объединения Административного Совета МОТ определил, что право на забастовку является одним из основных средств, с помощью которых трудящиеся или организации могут защищать свои экономические и социальные интересы и содействовать их осуществлению.

Как видно, забастовка носит временный характер. В решении об объявлении забастовки должна быть указана ее предполагаемая продолжительность (ст. 410 ТК РФ).

Законодатель предусматривает возможность проведения часовой предупредительной забастовки (ст. 410 ТК РФ). Отказ работников от исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, должен быть добровольным.

Целью забастовки как временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей является разрешение коллективного трудового спора.

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29–31 и частью пятой статьи 40 настоящего Кодекса.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Часть пятая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

КОММЕНТАРИЙ

1. Законодатель предоставил право выдвигать требования только работникам и их представителям, но не работодателям. По существу, это право является отражением и развитием конституционного права человека на коллективные трудовые споры с использованием установленных ТК РФ способов их разрешения.

Правом выдвижения требований, согласно ч. 1 комментируемой статьи, обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29–31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ, как в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, у индивидуального предпринимателя), так и на иных уровнях социального партнерства: территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном, федеральном.

2. Требования работников и (или) представительных органов работников на локальном уровне могут выдвигаться в следующих случаях:

– по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
– при заключении, изменении и выполнении коллективного договора;
– в связи с заключением, изменением и выполнением соглашений;
– в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Выдвижение требований на локальном уровне осуществляют работники и их представительный орган, как правило, орган первичной профсоюзной организации, представляющий работников, работающих в организации (филиале, представительстве, ином обособленном подразделении), у индивидуального предпринимателя. Орган первичной профсоюзной организации, действующий на основе положения, принятого в соответствии с уставом общероссийского (межрегионального) профессионального союза, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза, может выдвигать требования в порядке, предусмотренном в положении (общем положении) о первичной профсоюзной организации либо в уставе соответствующего общероссийского (межрегионального) профсоюза.

Требования, выдвинутые работниками и (или) их представительным органом организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) или индивидуального предпринимателя:

а) должны быть утверждены на собрании либо конференции работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) или индивидуального предпринимателя;

б) излагаются в письменной форме;

в) направляются работодателю (руководителю филиала, представительства, иного обособленного подразделении).

Во всех случаях выдвинутые требования должны быть утверждены правомочным собранием (конференцией) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Порядок проведения собрания (конференции) работников, в т. ч. и порядок принятия решения, принимается (утверждается) соответствующим собранием (конференцией) работников. Так, в протоколе собрания (конференции) указываются: дата и место проведения; число присутствующих работников (делегатов) для определения кворума; избрание председателя и секретаря собрания (конференции); повестка дня; обсуждение вопросов повестки дня; вопросы, предложенные для голосования; результаты голосования; принятие решения по каждому вопросу; подписи председателя и секретаря собрания (конференции).

3. По итогам выдвижения требований органом первичной профсоюзной организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и утверждения их на соответствующем правомочном собрании (конференции) работников должны быть представлены работодателю требования, изложенные в письменной форме и утвержденные соответствующим собранием (конференцией), а также выписка из протокола заседания органа первичной профсоюзной организации (филиала, представительства иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Соответствующие документы должны быть направлены работодателю таким образом, чтобы направившая сторона имела доказательства об их отправлении и получении (вручении) с указанием даты вручения, имен лиц, вручившего документы и получившего их, и др.

Так, в соответствии с Рекомендациями об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 57, дата вручения требований работодателю должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

4. Работодатель или его представитель, в т. ч. в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, обязан предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Непредставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции) в соответствии со ст. 5.32 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа.

К представителю работодателя в таком случае может быть применено дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

5. Впервые в российском законодательстве установлена норма, позволяющая профессиональным союзам и их объединениям выдвигать требования и направлять их соответствующим сторонам социального партнерства. Представителями работников при проведении коллективных трудовых споров на территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном, федеральном уровнях социального партнерства являются общероссийские, межрегиональные профессиональные союзы и их территориальные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, а также объединения общероссийских, межрегиональных профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (ч. 3 ст. 29 ТК РФ, ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

Сторонами социального партнерства при урегулировании коллективного трудового спора на уровнях выше локального являются соответствующие объединения работодателей, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 25, ч. 2 ст. 33, ст. 34, ч. 3 ст. 45 ТК РФ, Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ “Об объединениях работодателей”).

Требования соответствующих профессиональных союзов (их объединений) выдвигаются в соответствии с порядком, установленным их уставами, и направляются соответствующим сторонам социального партнерства:

– по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
– при заключении, изменении и выполнении соглашений.

Если в установленный законом месячный срок соответствующие представители работодателей отклонили часть или все требования профессиональных союзов (их объединений), то вместе с письменным отказом они направляют соответствующему профессиональному союзу (объединению профсоюзов) предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

Если соответствующие представители работодателей в установленный срок не сообщили своего решения профессиональному союзу (объединению профсоюзов) или отказывают в исполнении его требований полностью или частично, профессиональный союз (объединение профсоюзов) направляет соответствующим представителям работодателей предложения об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

6. Копия требований работников (их представительного органа), а также профессиональных союзов (их объединений), оформленных в письменной форме, может быть направлена по их решению в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных споров (см. комментарий к ст. 407 ТК РФ).

Получив такие требования, соответствующий государственный орган обязан проверить получение этих требований другой стороной коллективного трудового спора. Данная норма предотвращает возможность уклонения работодателями (их соответствующими представителями) от получения требований, позволяет получить необходимую методическую и иную помощь в процессе урегулирования коллективного трудового спора.

Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

КОММЕНТАРИЙ

1. В новой редакции комментируемой статьи законодатель более четко установил порядок рассмотрения требований как на локальном, так и на других уровнях социального партнерства.

Так, на локальном уровне работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников (их представительного органа).

2. Работодатель должен рассмотреть направленные ему требования и сообщить о принятом решении представительному органу работников, во-первых, в письменной форме и, во-вторых, не позднее трех рабочих дней со дня получения соответствующего требования.

День сообщения работодателем решения об отклонении всех или части требований, а также несоблюдение трехдневного срока для сообщения о принятом решении является днем начала коллективного трудового спора.

3. Кодекс впервые установил для представителей работодателей на всех уровнях социального партнерства, во-первых, обязанность принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и, во-вторых, обязанность сообщить им в письменной форме о принятом решении не позднее одного месяца со дня получения указанных требований.

Эта норма позволяет реально определить день начала коллективного трудового спора на территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном и федеральном уровнях социального партнерства.

День сообщения объединением или иным представителем объединения работодателей решения об отклонении всех или части требований или несоблюдение месячного срока для ответа является днем начала коллективного трудового спора.

При этом работодатели, на которых распространяются соответствующие соглашения, должны выполнять их условия в соответствии с требованиями ст. 48 ТК РФ и всемерно способствовать урегулированию коллективного трудового спора.

Необходимо отметить, что законодатель (ст. 416 ТК РФ) предусматривает дисциплинарную (ст. 195 ТК РФ) и административную (ст. 5.32 КоАП РФ) ответственность представителя работодателя, уклоняющегося от получения требований работников.

Статья 401. Примирительные процедуры

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

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье законодатель установил общие положения о порядке рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, состоящего из примирительных процедур и последовательности их применения.

2. Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора может состоять из следующих этапов (примирительных процедур):

а) разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией в соответствии со ст. 402 ТК РФ;

б) разрешение коллективного трудового спора с участием посредника в соответствии со ст. 403 ТК РФ;

в) разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже в соответствии со ст. 404 ТК РФ.

3. При рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора обязательно прохождение первой примирительной процедуры, т. е. разрешение спора примирительной комиссией.

При этом ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Одновременно следует отметить, что законодатель, согласно ст. 416 ТК РФ, предусматривает дисциплинарную (ст. 195 ТК РФ) и административную (ст. 5.32 КоАП РФ) ответственность для представителя работодателя, уклоняющегося от участия в примирительных процедурах.

4. В любой момент после начала коллективного трудового спора каждая из его сторон имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

5. Примирительные процедуры должны проводиться в сроки, предусмотренные ст. 402–404 ТК РФ. С целью избавления от затяжного характера разрешения коллективного трудового спора, что может негативно отразиться на правах и интересах работников, ТК РФ установил предельные сроки всех примирительных процедур.

Новацией комментируемой статьи являются положения дополнительной ч. 8, согласно которой работники в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2004 № 54-ФЗ “О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях” имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирования в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, в т. ч. и в период организации и проведения забастовки.

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

КОММЕНТАРИЙ

1. Примирительная комиссия как первый обязательный орган по рассмотрению и разрешению коллективного трудового спора создается его сторонами на равноправной (паритетной) основе в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

При этом примирительная комиссия формируется только из представителей сторон данного коллективного трудового спора.

2. Новациями комментируемой статьи является установление процедур оформления создания примирительных комиссий на локальном и иных уровнях разрешения коллективного трудового спора.

Так, решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представительного органа работников.

Решение же о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжениями, постановлением) органов соответствующих представителей работодателей и органов соответствующих представителей работников (о соответствующих представителях работодателей и работников см. комментарий к ст. 399 ТК РФ).

Положение комментируемой статьи полностью соответствуют основополагающим принципам Рекомендации МОТ № 92 “О добровольном примирении и арбитраже” (1951 г.).

Стороны коллективного трудового спора на любом уровне социального партнерства не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Необходимо отметить также, что законодатель, согласно ст. 416 ТК РФ, предусматривает административную ответственность (ст. 5.32 КоАП РФ) для представителя работодателя, уклоняющегося от участия в создании и работе примирительной комиссии.

3. Минтруд России постановлением от 14.08.2002 № 57 утвердил Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, которые разработаны с целью оказания практической помощи при урегулировании коллективных трудовых споров подразделениям органов исполнительной власти субъектов РФ, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

В этих Рекомендациях достаточно подробно освещается порядок формирования и работы примирительной комиссии. В Рекомендациях, в частности, отмечается, что если работодатель отклонил требования работников, то одновременно с письменным уведомлением об этом он направляет представителю работников предложение об образовании примирительной комиссии, количественном и персональном составе со своей стороны.

Если же работодатель не сообщает своего решения, то представителю работников по истечении трех рабочих дней со дня вручения работодателю требований работников следует направить ему предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

Сторона, получившая предложение об образовании примирительной комиссии, подготавливает свои встречные предложения о ее количественном и персональном составе.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований рекомендуется, чтобы в состав примирительной комиссии входили от двух до пяти представителей от каждой стороны, которые знают предмет спора и владеют искусством ведения переговоров.

Представителями сторон, согласно Рекомендациям, могут выступать работники как состоящие, так и не состоящие в штате работников организации.

Необходимо заметить при этом, что представители сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии должны обладать соответствующими полномочиями.

4. Работодатели (их представители) должны создавать необходимые условия для работы примирительной комиссии. Такими условиями являются: предоставление помещения, оборудованного соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи и оргтехники); предоставление информации, необходимой для рассмотрения выдвинутых работниками (их представителями) требований, а также предоставление гарантий работникам, установленным ст. 405 ТК РФ.

Стороны могут установить дополнительные гарантии и формы материального стимулирования членов примирительный комиссии.

5. Законодатель устанавливает срок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией. Так, примирительная комиссия должна рассмотреть коллективный трудовой спор в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Однако в случае необходимости указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон коллективного трудового спора, такая договоренность должна быть оформлена в форме протокола.

6. Порядок работы примирительной комиссии Кодекс не регламентирует. Он устанавливается самой комиссией. Заседания примирительной комиссии могут проводиться и в рабочее время, поскольку членам комиссии предоставлены ТК РФ соответствующие гарантии (ст. 405 ТК РФ).

Членам примирительной комиссии в своей работе следует руководствоваться правилами, предусмотренными Памяткой членам примирительной комиссии по рассмотрению коллективных трудовых споров в приложении 3 к постановлению Минтруда России от 14.08.2002 № 57 “Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией”.

7. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора и оформляется протоколом, который подписывается полномочными представителями сторон и членами примирительной комиссии.

На это обстоятельство указывается в протоколе заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора, предлагаемого Минтрудом России в виде приложения 1 к Рекомендациям, утв. постановлением от 14.08.2002 № 57.

Приложение 1
к Рекомендациям об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудового спора примирительной комиссией,
утв. постановлением Минтруда России
от 14.08.2002 № 57

ПРОТОКОЛ
заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора между

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

_____

от “___” _____ 200_ г. № _____

_____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г.
(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается.) _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____
_____

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____
_____

Члены примирительной комиссии _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____
_____

Слушали:
О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками

_____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений примирительной комиссии прилагается.

Постановили:

Считать коллективный трудовой спор между _____

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

урегулированным.

Представители работников _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Представители работодателя _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Члены примирительной комиссии _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Несоблюдение письменного оформления решения комиссии, т. е. без протокола, влечет недействительность заключенных соглашений (ст. 408 ТК РФ).

Решение примирительной комиссии имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые в нем установлены.

За невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, представители работодателей привлекаются к административной ответственности в соответствии со ст. 5.33 КоАП РФ.

В случае если представитель работодателя уклоняется от исполнения соглашения, работники или их представительный орган вправе приступить к организации забастовки (ст. 409 ТК РФ).

Необходимо отметить также, что ст. 416 ТК РФ предусматривает административную (ст. 5.32 КоАП РФ) ответственность для представителя работодателя, уклоняющегося от участия в создании и работе примирительной комиссии.

8. В случае недостижения согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) о создании трудового арбитража.

Новая редакция ч. 8 комментируемой статьи не обязывает стороны коллективного трудового спора в случае недостижения согласия в комиссии продолжать следующие этапы примирительных процедур, но рекомендует приступать к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Таким образом, законодатель, во-первых, более четко выделил роль примирительной комиссии в урегулировании коллективного трудового спора и, во-вторых, избавляет работников и их представителей от затяжного характера разрешения коллективного трудового спора.

9. Если на заседании примирительной комиссии соглашение не достигнуто по всем или части вопросов, составляется протокол разногласий.

Примерная форма его предусмотрена приложением 2 к Рекомендациям, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 57.

Приложение 2
к Рекомендациям об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудового спора примирительной комиссией,
утв. постановлением Минтруда России
от 14.08.2002 № 57

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
совместного заседания примирительной комиссии
и представителей сторон по рассмотрению коллективного
трудового спора между

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

_____

от “___” _____ 200_ г. № _____

_____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.) _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Члены примирительной комиссии _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

по вопросам _____

_____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений примирительной комиссии прилагается.

Постановили:

1. Считать коллективный трудовой спор между _____

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

неурегулированным, так как стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений примирительной комиссии прилагается.

2. Продолжить рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (или приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора).

Представители работников _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Представители работодателя _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Члены примирительной комиссии _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

КОММЕНТАРИЙ

1. В случае если первый этап примирительной процедуры завершился безрезультатно и составлен протокол разногласий, то стороны коллективного трудового спора переходят к разрешению этого спора с участием посредника.

2. В течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны спора могут при-

гласить посредника. Если стороны коллективного трудового спора не смогли договориться между собой о согласованной кандидатуре посредника, они вправе обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

3. Главной функцией посредника, как отмечается в Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 58, является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основании конструктивного диалога.

4. Основная цель привлечения посредника – разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, возникших между ними. Он должен искать способы разрешения конфликта, стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить спор на данном этапе.

Для эффективного выполнения посредником своих функций необходимо, чтобы стороны признавали его компетентность, объективность, беспристрастность и независимость. При этом посредник должен уметь анализировать возможные результаты своих предложений и рекомендаций.

Доверенная посреднику в процессе разрешения спора конфиденциальная информация не должна распространяться и использоваться им прямо либо косвенно для личной или иной выгоды.

Посредник, получивший конфиденциально в ходе переговоров предложения и высказанные ему позиции одной стороны, не должен передавать их другой стороне без предварительного на то согласия лица, давшего информацию. Он не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

5. Если стороны коллективного трудового спора достигли соглашения относительно кандидатуры посредника по рекомендации соответствующего государственного органа, то они, как отмечается в Рекомендациях, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 58, предварительно договорившись с ним, а также с руководителем организации, где он работает, должны оформить соответствующий протокол. Примерная форма протокола дана в приложении 1 к указанным Рекомендациям.

Приложение 1
к Рекомендациям об организации работы
по рассмотрению коллективного трудового
спора с участием посредника,
утв. постановлением Минтруда России
от 14.08.2002 № 58

ПРОТОКОЛ
заседания представителей

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

_____

от “___” _____ 200_ г. № _____

_____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г.
(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается.) _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Слушали:

О предложениях представителей сторон коллективного трудового спора между работниками _____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

или Службы по урегулированию коллективных трудовых споров об участии в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора _____
(инициалы, фамилия, должность)

Постановили:

Согласиться с участием _____

(инициалы, фамилия, должность)

в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора. Компенсацию затрат посредника за время его участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере _____ за счет средств _____

(работодателя, работников или др.)

Представители работников _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Представители работодателя _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Примечание. Если стороны коллективного трудового спора не пришли к согласию по кандидатуре посредника, в протоколе отмечается, что согласие сторонами не достигнуто.

6. Соответствующий государственный орган в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых сторонами коллективного трудового спора в качестве посредника при их разрешении. Эти списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей после предварительного согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Лица, привлеченные в качестве посредников, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на период разрешения коллективного трудового спора, но не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 ТК РФ).

7. В случае если стороны коллективного трудового спора в течение трех рабочих дней (после составления примирительной комиссией протокола разногласий) не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

8. Порядок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника законодательством не регламентирован. Он определяется соглашением сторон такого спора с участием посредника. Вопросы

организационного обеспечения разрешения коллективного трудового спора решаются также обеими сторонами.

9. Согласно ч. 3 комментируемой статьи посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора. Кроме этого, в Рекомендациях Минтруда России от 14.08.2002 № 58 отмечается, что посредник имеет право в процессе разрешения спора по необходимости проводить совместные и раздельные заседания представителей сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения спора; подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии.

10. Разрешение коллективного трудового спора с участием посредника должно быть завершено, во-первых, в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и, во-вторых, принятием сторонами этого спора согласованного решения в письменной форме либо составлением протокола разногласий.

При этом необходимо отметить, что срок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника, согласно ч. 7 ст. 401 ТК РФ, может быть продлен по согласованию сторон этого спора.

11. Согласованное решение, принятое сторонами коллективного трудового спора по урегулированию этого спора, оформляется в форме протокола (приложение 2 к Рекомендациям).

Приложение 2
к Рекомендациям об организации работы
по рассмотрению коллективного трудового
спора с участием посредника,
утв. постановлением Минтруда России
от 14.08.2002 № 58

ПРОТОКОЛ
совместного заседания представителей сторон
и посредника по рассмотрению коллективного
трудового спора между

_____

(наименование сторон коллективного трудового спора)

_____

от “___” _____ 200_ г. № _____

_____

(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г.
(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается.) _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____
_____

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____
_____

Посредник _____
(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками

_____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений посредника прилагается.

Постановили:

Считать коллективный трудовой спор между _____

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

урегулированным.

Представители работников _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
_____ _____

Представители работодателя _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
_____ _____

Посредник _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

В постановляющей части протокола совместного заседания представителей сторон и посредника по разрешению коллективного трудового спора указывается на урегулирование этого спора между его сторонами.

12. В случае, когда соглашение по выдвинутым работниками (их представителями) требованиям не достигнуто, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон с учетом посредника.

Примерная форма такого протокола приведена в приложении 3 к Рекомендациям.

Приложение 3
к Рекомендациям об организации работы
по рассмотрению коллективного трудового
спора с участием посредника,
утв. постановлением Минтруда России
от 14.08.2002 № 58

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
совместного заседания представителей сторон
и посредника по рассмотрению коллективного
трудового спора между

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

_____

от “___” _____ 200_ г. № _____

_____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г.
(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается.) _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____
_____

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____
_____
Посредник _____
(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

по вопросам _____
_____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений посредника прилагается.

Постановили:

1. Считать коллективный трудовой спор между _____
_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

неурегулированным, так как стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений посредника прилагается.

2. Приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора.

Представители работников _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
_____ _____

Представители работодателя _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
_____ _____

Посредник _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Как видно, в нем должны быть отражены дальнейшие намерения, в частности, о переговорах по созданию трудового арбитража. Протокол разногласий подписывается представителями сторон коллективного трудового спора и посредником.

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовой арбитраж как временно действующий орган по разрешению коллективного трудового спора создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Как видно, во-первых, этот орган, как и все иные органы по разрешению коллективного трудового спора, создается только на время, определенное законом либо сторонами, и, во-вторых, он создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

Он создается в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией или с участием посредника.

2. В случае уклонения работодателя (его представителя) от участия в создании или работе примирительной комиссии, в соответствии с разд. 1 Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 59, срок создания трудового арбитража не должен превышать более шести рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

3. К созданию трудового арбитража стороны коллективного трудового спора могут приступить в случаях, предусмотренных ТК РФ, а именно:

а) при недостижении согласия в примирительной комиссии (ч. 8 ст. 402 ТК РФ);

б) если одна из сторон коллективного трудового спора уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии (ч. 1 ст. 406 ТК РФ);

в) если в течение трех рабочих дней на этапе разрешения коллективного трудового спора с участием посредника стороны этого спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника (ч. 1 ст. 403 ТК РФ);

г) если сторонами коллективного трудового спора при участии посредника оформлен протокол разногласий.

4. Трудовой арбитраж создается по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров и оформляется соответствующим решением работодателя (его представителя), представителя работников и соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Этим же решением устанавливается регламент работы трудового арбитража и его полномочия.

В Рекомендациях Минтруда России от 14.08.2002 № 59 такое совместное решение предлагается оформить в форме протокола совместного заседания сторон (приложение 1 к этим Рекомендациям).

Приложение 1
к Рекомендациям об организации
работы по рассмотрению
коллективного трудового спора
в трудовом арбитраже,
утв. постановлением Минтруда России
от 14.08.2002 № 59

ПРОТОКОЛ
заседания представителей

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

и _____
(наименование органа, выполняющего функции Службы по урегулированию коллективных трудовых споров)

от “___” _____ 200_ г. № _____

_____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители Службы по урегулированию
коллективных трудовых споров _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г.
(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается.) _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Слушали:

О создании трудового арбитража для рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

Постановили:

1. Согласиться с предложением (одной из сторон коллективного трудового спора или Службы по урегулированию коллективных трудовых споров) о создании трудового арбитража в следующем составе:

1) _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

2) _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

3) _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

Компенсацию затрат трудовых арбитров за время их участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере _____ за счет средств _____
(работодателя, работников или др.)

2. Установить регламент работы трудового арбитража в соответствии с приложением к настоящему протоколу.

Представители работников _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Представители работодателя _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Представители Службы
по урегулированию коллективных
трудовых споров _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Регламентом работы трудового арбитража могут быть установлены:

– продолжительность ежедневных заседаний;

– правила замены одного из арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств;
– очередность объяснений лиц, представляющих стороны, по существу спора;
– порядок отвода трудовых арбитров и т. д.

Порядок рассмотрения спора трудовым арбитражем может состоять из следующих этапов:

– изучение документов и материалов, представленных сторонами;
– заслушивание представителей сторон;
– заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;
– разработка проекта решения по существу коллективного трудового спора.

5. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже согласно ч. 4 комментируемой статьи в течение срока до пяти рабочих дней со дня его создания. При этом спор должен рассматриваться с участием представителей сторон.

Днем создания трудового арбитража является день принятия решения о его создания с указанием соответствующей даты в протоколе совместного заседания представителей сторон.

6. Осуществляя свои полномочия, трудовой арбитраж:

– рассматривает обращение сторон коллективного трудового спора;
– получает от них необходимые документы и сведения, касающиеся спора;
– информирует в случае необходимости соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;
– принимает решение по существу этого спора.

7. Согласно п. 15 Рекомендаций Минтруда России от 14.08.2002 № 59 трудовые арбитры имеют право:

– запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного спора;
– приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного спора;
– требовать от представителей сторон доведения решения трудового арбитража до сведения работников;
– предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

Правила поведения трудовых арбитров, привлекаемых к разрешению коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража,

определены в соответствующей Памятке (приложение 3 к Рекомендациям Минтруда России от 14.08.2002 № 59).

В Памятке определено, что трудовые арбитры привлекаются к разрешению коллективных трудовых споров на добровольной основе и поэтому для эффективного выполнения ими своих функций необходимо, чтобы стороны признавали их объективность, беспристрастность и независимость.

Для того чтобы помочь успешному ходу переговоров, трудовой арбитр не должен оказывать давление на представителей сторон при принятии ими того или иного решения, а также должен быть готов дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса.

Трудовой арбитр должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций, стремиться к завершению коллективного трудового спора на данном этапе, – отмечается в Памятке.

8. Трудовой арбитр должен знать законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы права, регулирующие трудовые отношения и отношения, связанные с ними, по социальному партнерству.

При этом он должен знать и владеть методами ведения договорного процесса.

9. Конфиденциальная информация, доверенная трудовому арбитру в процессе его работы, как отмечается в Памятке, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной и иной выгоды, а позиции представителей одной стороны на переговорах, их планы и предложения, высказанные трудовому арбитру конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия представителя стороны или лица, давшего эту информацию. Трудовой арбитр не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

10. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже завершается принятием решения по существу этого спора.

Решение трудового арбитража отражается в постановляющей части Протокола заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 2 к Рекомендациям Минтруда России от 14.08.2002 № 59) в виде предложений сторонам спора осуществить соответствующие меры, для чего дается их перечень по каждому вопросу спора.

Приложение 2
к Рекомендациям об организации
работы по рассмотрению
коллективного трудового спора
в трудовом арбитраже,
утв. постановлением Минтруда России
от 14.08.2002 № 59

ПРОТОКОЛ
заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками

_____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г. № _____

_____
(место заседания)

Присутствовали:
Члены трудового арбитража _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____
(наименование организации)

от “___” _____ 200_ г.
(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается.) _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

_____

_____

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

по вопросам _____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон прилагается.

Постановили:

1. В целях урегулирования коллективного трудового спора рекомендовать сторонам коллективного трудового спора осуществить следующие меры:

_____
(перечень мер по каждому вопросу спора)

_____

_____

2. Рекомендации трудового арбитража передать представителям работников _____
(наименование организации)

и работодателей _____
(наименование организации)

Члены трудового арбитража _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

_____ _____

Согласно ч. 1 комментируемой статьи решение трудового арбитража, подписанное его членами, передается сторонам спора и обязательно для исполнения в силу ранее заключенного соглашения о его выполнении.

11. Важными новациями новой редакции комментируемой статьи являются положения дополнительной ч. 7.

Законодатель для случаев, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, во-первых, признал создание трудового арбитража обязательным; во-вторых, если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Введенные законодателем новации позволили решить ряд проблем, а именно: ч. 9 ст. 413 ТК РФ и ч. 3 ст. 406 признать утратившими силу. Так, в ч. 9 ст. 413 ТК РФ отмечалось, что в случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с ч. 1 и 2 настоящей

статьи, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Правительство РФ.

Решение законодателя позволило воплотить одну из рекомендаций Комитета экспертов по применению Конвенций и рекомендаций о соответствии ст. 3 Конвенции МОТ № 87 “О свободе ассоциации и защите права на организацию” (1948 г.) ст. 143 ТК РФ, с тем чтобы в случаях, когда забастовка запрещается, любое разногласие, касающееся коллективного трудового спора, было бы урегулировано при посредстве независимого органа, а не государства.

Как видно, в случае, когда решение о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях должен принять соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, возникают определенные проблемы. Некоторые из них удается решить на практике в рамках системы социального партнерства.

В пункте 7.5 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 гг., в частности, отмечается: “…в целях распространения принципов социального партнерства Стороны договорились… содействовать развитию правового механизма досудебного и судебного разрешения трудовых споров, в т. ч. созданию и деятельности специализированных трудовых судов, а также трудовых арбитражных судов”.

Представляется, что ряд проблем можно будет решить на практике через сотрудничество таких органов с негосударственными центрами по урегулированию коллективных трудовых споров, действующими в настоящее время в ряде субъектов РФ.

Так, при поддержке Правительства РФ, Федерации независимых профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) в рамках системы социального партнерства созданы специализированные организации по досудебному урегулированию коллективных трудовых споров. Например: в г. Москве – Учреждение “Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров” (129090, г. Москва, Протопоповский пер., д. 25); в г. Пензе – Некоммерческая организация “Центр примирительных процедур” (440000, г. Пенза, ул. Бакунина, д. 56), в г. Санкт-Петербурге – Автономная некоммерческая организация “Центр примирительных процедур по трудовым спорам” (198031, г. Санкт-Петербург, а/я 413).

В соответствии с п. 4.8 Московского трехстороннего соглашения на 2006 г. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленни-

ков и предпринимателей (работодателей) в случае возникновения коллективных трудовых споров по вопросам Соглашения стороны его обязуются обращаться в учреждение “Трудовой арбитражный суд” для разрешения коллективных трудовых споров и выполнять его рекомендации (решения).

Согласно п. 4.9 этого же Соглашения сторонам его рекомендуется включать в коллективные договоры и отраслевые соглашения положения о передаче, в случае возникновения коллективного трудового спора, его рассмотрения в указанное Учреждение и выполнять его рекомендации (решения).

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ч. 1 комментируемой статьи членам примирительной комиссии, а также трудовым арбитрам на время участия в разрешении коллективного трудового спора установлены гарантии в виде освобождения их от основной работы с сохранением средней заработной платы, но на срок не более трех месяцев в течение одного года.

В Рекомендациях Минтруда России от 14.08.2002 № 59 отмечается, что конкретные лица могут неоднократно привлекаться к разрешению коллективных споров в составе трудовых арбитражей или примирительных комиссий либо в качестве посредников. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в разрешении коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей или примирительных комиссий либо в качестве посредника входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

2. Сохранение средней заработной платы членам примирительной комиссии и трудового арбитража производится по их основному месту работы, от которой они освобождены на время участия в разрешении коллективного трудового спора, но не более чем за три месяца в течение одного года.

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи гарантии предусмотрены для представителей работников на время их участия в разрешении коллективного трудового спора.

Такие представители работников не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу (постоянную либо временную) и уволены без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство. При этом законодатель ограничивает предоставление таких гарантий периодом времени участия представителей работников в разрешении коллективного трудового спора.

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Часть третья утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье установлены некоторые особенности для этапов примирительных процедур при разрешении коллективного трудового спора в случае уклонения одной из его сторон от участия в создании или работе соответствующих примирительных процедур.

2. Согласно ч. 1 комментируемой статьи в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж. При этом представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 195 ТК РФ) либо административной (ст. 5.32 КоАП РФ) ответственности.

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работники (их представители) могут приступить к организации забастовки (за исключением случаев, когда согласно ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ забастовка не может быть проведена), когда работодатели (их представители) уклоняются от создания трудового арбитража либо отказываются выполнять решения трудового арбитража.

Как видно, к проведению забастовки работники (их представители) могут приступить без прохождения примирительных процедур коллективного трудового спора, когда работодатели (их представители) не желают проведения примирительных процедур в примирительной комиссии и трудовом арбитраже.

При этом необходимо иметь в виду, что законодатель в некоторых случаях запрещает либо ограничивает проведение забастовок (ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ). В таких случаях разрешение коллективного трудового спора происходит по правилам, установленным ч. 7 ст. 404 ТК РФ, когда роль трудового арбитража и соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров несоизмеримо возрастает.

Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

ведет базу данных по учету трудовых арбитров;

организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;

содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья предложена законодателем в новой редакции в связи с проводимой административной реформой, в т. ч. в сфере разграничения полномочий между органами исполнительной власти на федеральном и региональном уровне в сфере урегулирования коллективных трудовых споров.

На федеральном уровне органом по урегулированию коллективных трудовых споров является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров.

На региональном уровне органом по урегулированию коллективных трудовых споров являются соответствующие органы исполнительной власти субъектов РФ.

Как видно из комментируемой статьи, в основном полномочия государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров аналогичны полномочиям действовавшей ранее Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

2. Необходимо при этом обратить внимание на некоторые особенности полномочий этих государственных органов, характерных для соответствующего уровня.

На федеральном уровне орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

– производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;
– содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;
– ведет базу данных по учету трудовых арбитров;
– организует подготовку трудовых арбитров.

3. На региональном уровне органы исполнительной власти, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

– производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в ч. 2 настоящей статьи;
– содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

4. В пределах своих полномочий государственные (как федерального, так и регионального уровня) органы по урегулированию коллективных трудовых споров:

– проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

– выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;
– оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;
– организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

5. В новой редакции статья дополнена ч. 5, согласно которой государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

6. В части 6 комментируемой статьи законодатель предусматривает право работникам государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

КОММЕНТАРИЙ

1. Соглашение между сторонами коллективного трудового спора может быть достигнуто на любом этапе его разрешения.

Так, решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон этого спора и оформляется протоколом (ч. 7 ст. 402 ТК РФ), разрешение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием сторонами этого спора согласованного решения (ч. 4 ст. 403 ТК РФ), при создании трудового арбитража стороны заключают соглашение об обязательном выполнении его решений (ч. 1 ст. 404 ТК РФ).

2. Все соглашения, достигнутые между сторонами коллективного трудового спора, в силу комментируемой статьи, а также ст. 402–404 и 418 ТК РФ оформляются в письменной форме и имеют для сторон этого спора обязательную силу.

Отсутствие письменной формы соглашений влечет за собой недействительность их.

В соответствии с ч. 6 ст. 402 ТК РФ решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора и оформляется протоколом.

Примерные формы соответствующих протоколов содержатся в приложениях 1, 2 к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 57 (подробнее см. комментарий к ст. 402 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 403 ТК РФ разрешение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием сторонами этого спора согласованного решения. Примерные формы соответствующих протоколов содержатся в приложениях 1, 2, 3 к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 58 (подробнее см. комментарий к ст. 403 ТК РФ).

При создании трудового арбитража стороны коллективного трудового спора заключают соглашение об обязательном выполнении решений (ч. 1 ст. 404 ТК РФ).

Примерные формы соответствующих протоколов содержатся в приложениях 1, 2 к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 59 (подробнее см. комментарий к ст. 404 ТК РФ).

Контроль за надлежащим исполнением соглашений осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Необходимо отметить особое значение соглашения, достигнутого в результате примирительной комиссии (обязательного этапа разрешения коллективного трудового спора).

Так, если работодатель (его представители) на локальном уровне или представители работодателей на иных уровнях социального партнерства не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора в примирительной комиссии, то работники (их представители) на соответствующих уровнях социального партнерства не позднее трех рабочих дней со дня окончания разрешения спора примирительной комиссией могут совместно с уполномоченными государственными органами по урегулированию трудовых споров перейти к созданию трудового арбитража, минуя стадию разрешения спора с участием посредника (ч. 2 ст. 404, ч. 1 ст. 406, ч. 2 ст. 409 ТК РФ).

При этом в случае, если стороны такого спора не смогут заключить соглашение в письменной форме об обязательном выполнении решений трудового арбитража, то второй этап разрешения коллективного трудового спора не состоится, а работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Законодатель установил административную ответственность (ст. 5.33 КоАП РФ) для работодателя и его представителя за невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (ст. 416 ТК РФ).

Статья 409. Право на забастовку

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

КОММЕНТАРИЙ

1. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора Конституция РФ относит к одному из основных прав и свобод человека и гражданина. В части 4 ст. 37 Конституции РФ провозглашено: "…признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку".

Этот конституционный принцип нашел свое отражение прежде всего в нормах ч. I ТК РФ. Так, одним из основных принципов правового урегулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 2 ТК РФ). Одним из основных прав работника, закрепленных в ст. 21 ТК РФ, является право на разрешение коллективного трудового спора, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора является особым методом урегулирования такого спора.

В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора, имеющих в своей основе метод коллективных переговоров и консультаций, в наибольшей мере отвечающий целям и задачам трудового законодательства, забастовка представляет собой коллективное действие в форме временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично).

Законодатель увязывает право на забастовку с рядом ограничений, указанных в ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ. При этом необходимо отметить, что коллективные трудовые споры могут иметь место в таких случаях только в форме примирительных процедур, а трудовой арбитраж наряду с примирительной комиссией является обязательным, и его решение имеет для сторон обязательную силу (ч. 7 ст. 404 ТК РФ).

Данное положение соответствует рекомендациям Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ, который, в частности, указывает: "…использование принудительного арбитража в случаях, когда стороны не достигают договоренности через коллективные переговоры, допустимо только для жизненно важных служб в строгом значении этого термина (то есть служб, прекращение деятельности которых может вызвать опасность для жизни людей, составить угрозу личной безопасности или здоровью всего населения или его части)" (см.: Сборник решений, принятых Комитетом

экспертов по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. Женева: МБТ, 1977. П. 860).

Условия реализации права на забастовку указаны в ч. 2 комментируемой статьи, а именно:

а) если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;

б) работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах;

в) работодатель (его представители) или представители работодателей не выполняют соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора;

г) работодатель (его представители) или представители работодателей не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу.

При наличии любого из этих условий работники (их представители) имеют право приступить к организации забастовки.

Необходимо при этом обратить внимание на то обстоятельство, что в ч. 6 ст. 410 ТК РФ предусмотрено еще одно условие для проведения предупредительной забастовки, в соответствии с которым после пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка.

4. Право на забастовку реализуется работниками в добровольном порядке. Никто не может быть принужден к участию в забастовке или к отказу от участия в ней.

Лицо, принуждающее работников к участию в забастовке или отказу от участия в ней, несет дисциплинарную (ст. 195 ТК РФ), административную (ст. 5.40 КоАП РФ) ответственность.

Представители работодателя не вправе как организовывать забастовку, так и принимать в ней участие.

Статья 410. Объявление забастовки

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьей 401 настоящего Кодекса.

КОММЕНТАРИЙ

1. Забастовка может быть объявлена как на локальном уровне, так и на других уровнях социального партнерства: территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном, федеральном.

2. На локальном уровне социального партнерства решение об объявлении забастовки принимается соответствующим собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение этого коллективного трудового спора (см. комментарий к ст. 399 ТК РФ).

Под соответствующим собранием (конференцией) работников следует понимать собрание (конференцию) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

3. Решение об объявлении забастовки на территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном, федеральном уровнях социального партнерства принимают профессиональные союзы (их объединения) как представители работников, ранее участвовавшие в разрешении этого коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения либо выполнения соответствующего соглашения (см. комментарий к ст. 399 ТК РФ).

В случае объявления забастовки на этих уровнях социального партнерства необходимо иметь в виду два условия ее проведения. Во-первых, в связи с тем, что забастовка всегда реализуется на локальном уровне, законодатель установил требование о том, чтобы решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принималось собранием (конференцией) работников данного работодателя.

Во-вторых, поскольку забастовка в таких случаях является продолжением разрешения коллективного трудового спора на соответствующих уровнях социального партнерства, законодатель установил новое требование о том, что забастовка проводится без примирительных процедур (на локальном уровне).

4. Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины общего числа работников.

Новация комментируемой статьи в понижении кворума собрания работников с двух третей до половины от общего числа работников отвечает рекомендациям Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ.

5. Конференция данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует, т. е. зарегистрированы в установленном представительным органом порядке, не менее двух третей делегатов конференции.

Порядок работы собрания (конференции), в т. ч. и процедура голосования, законом не регламентируется и устанавливается самостоятельно собранием (конференцией).

Решение об объявлении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Как видно, для того, чтобы решение собрания (конференции) об объявлении забастовки было принято, необходимо, чтобы при наличии кворума за него проголосовало соответственно не менее одной четвертой и одной третьей от общего числа работников.

В случае когда в силу организационных, экономических причин либо особых условий организации труда не представляется возможным провести собрание (конференцию), представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

6. Закон обязывает работодателя предоставить помещение и создать все необходимые условия для проведения собрания либо конференции работников. Представители работодателя не имеют права препятствовать проведению собрания либо конференции работников.

В случае если представители работодателей не предоставляют помещение для проведения собрания (конференции) работников для объявления забастовки или препятствуют его проведению, то они могут привлекаться к дисциплинарной (ст. 195 ТК РФ) и административной (ст. 5.32 КоАП РФ) ответственности.

7. В решении об объявлении как предупредительной, так и основной забастовки закон обязывает указать:

а) перечень разногласий сторон спора, послуживших основанием для объявления и проведения забастовки;

б) дату и время начала забастовки, ее предполагаемую продолжительность. Указывая на дату начала забастовки, законодатель установил новое требование о том, что забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

в) предполагаемое количество участников забастовки;

г) наименование представительного органа, возглавляющего забастовку;

д) состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

е) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), у индивидуального предпринимателя в период проведения забастовки.

8. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней. В случае несоблюдения этого требования забастовка может быть признана незаконной (ч. 3 ст. 413 ТК РФ).

9. Работодатель обязан предупредить соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров о предстоящей забастовке.

10. Общий порядок объявления забастовки, установленный в комментируемой статье, имеет исключение при проведении предупредительной забастовки.

Так, согласно ч. 6 ст. 410 ТК РФ после пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Объявляет предупредительную забастовку представительный орган работников, участвующий в разрешении коллективного трудового спора и обеспечивающий минимум необходимых работ (услуг), в соответствии со ст. 412 ТК РФ.

11. Необходимо отметить еще одну новацию комментируемой статьи, заключающуюся в том, что в случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки (согласно абз. 2 ч. 9 комментируемой статьи), дальнейшее разрешение коллективного трудового спора возобновляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ.

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже.

Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

КОММЕНТАРИЙ

1. Забастовку возглавляет тот представительный орган работников, который был ранее уполномочен работниками на разрешение этого коллективного трудового спора (см. комментарий к ст. 410 ТК РФ).

2. Органу, возглавляющему забастовку, законодательством предоставлены полномочия, необходимые при разрешении коллективного трудового спора, а именно:

а) по собственной инициативе созывать собрание (конференцию) работников, где могут решаться вопросы, например, о приостановлении забастовки, организации выполнения минимума необходимых работ, о прекращении забастовки;

б) требовать от работодателя (представителя) предоставления информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т. ч. по производственным, экономическим, хозяйственным, по предмету коллективного трудового спора;

в) привлекать для дачи заключений по возникающим вопросам специалистов, например, в области права, экономики, финансов, техники.

Оплата услуг привлекаемых специалистов производится на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, соглашении. В случае если такие условия в коллективном договоре, соглашении не установлены, оплата услуг производится по соглашению сторон коллективного трудового спора либо представительным органом работников, возглавляющим забастовку;

г) принимать решение о приостановлении (приостановке) забастовки;

д) принимать решение о возобновлении забастовки.

3. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право ее приостановить. Такое решение принимается по причинам, которые, по мнению этого органа, являются весьма важными (например, урегулирование принципиальных вопросов спора, принятие совместного с работодателем (его представителем) решения о проведении переговоров).

Закон не устанавливает конкретного срока, на который может быть приостановлена забастовка. Она может быть приостановлена

на определенное время либо на неопределенное время или время ее возобновления будет связано с невыполнением определенных условий работодателем (его представителем).

Если забастовка была приостановлена на определенное время и в решении органа, возглавляющего забастовку, об этом указано, то принятия отдельного решения о продолжении забастовки не требуется. В случае если забастовка была приостановлена на неопределенное время, то для ее возобновления необходимо принять соответствующее решение.

4. Для возобновления забастовки не требуется повторного разрешения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже.

О возобновлении забастовки работодатель (его представитель) и соответствующий государственный орган должны быть предупреждены не менее чем за три рабочих дня.

5. Согласно ст. 413 ТК РФ право приостановить забастовку предоставлено также суду и Правительству РФ.

Так, в случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней, а в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разраба-

тывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ч. 1 статьи во время проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур. При этом закон не устанавливает порядок прохождения этих процедур. Стороны спора самостоятельно определяют оптимальные способы ведения переговоров.

В случае если представители работодателя уклоняются от участия в примирительных процедурах во время забастовки, они могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 195 ТК РФ) либо административной (ст. 5.32 КоАП РФ) ответственности.

2. В целях обеспечения общественного порядка, сохранности производственного имущества работодателя и работников, а также работ машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, а также орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять все зависящие от них меры. Законодательство не устанавливает комплекс мер, но обязывает всех заинтересованных участников и социальных партнеров при разрешении коллективного трудового спора принимать соответствующие меры.

3. В каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатываются и утверждаются свои перечни минимума необходимых работ, выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важными интересами общества. Их утверждают соответствующие федеральные органы исполнительной власти по согласованию с соответствующим общероссийским профсоюзом, а если в отрасли действует несколько общероссийских профсоюзов, то по согласованию со всеми ними.

Порядок разработки и утверждения перечня необходимых работ при забастовке определяет Правительство РФ.

Во исполнение комментируемой статьи Правительство РФ приняло постановление от 17.12.2002 № 901 “О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах”.

С целью реализации этого постановления 11 федеральными органами исполнительной власти в период с декабря 2002 г. по декабрь

2005 г. принято 20 приказов и одно постановление, которыми утверждены перечни минимума необходимых работ (услуг).

Ниже приводится список федеральных органов исполнительной власти, принявших нормативные правовые акты, утверждающие перечень минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок:

1) приказ МПТР России от 20.05.2003 № 101 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в организациях отрасли по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей”;

2) постановление Госстроя России от 23.04.2003 № 37 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях строительного и жилищно-коммунального комплексов”;

3) приказ Минтранса России от 07.10.2003 № 197 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса”;

4) приказ МПР России от 18.04.2003 № 330 “О перечне минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в организациях, подведомственных МПР России, в период проведения забастовок”;

5) приказ Минпромэнерго России от 12.12.2005 № 341 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в металлургической отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах”;

6) приказ Минобрнауки России от 22.11.2005 № 285 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования”;

7) приказ Минпромнауки России от 02.03.2004 № 63 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в химической и нефтехимической промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

8) приказ Минпромнауки России от 02.03.2004 № 62 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в медицинской и биотехнологической промышленности, обеспечиваемых в период

проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

9) приказ Минпромнауки России от 25.12.2003 № 279 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в легкой промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

10) приказ Минпромнауки России от 25.12.2003 № 280 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в машиностроительной отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

11) приказ Росгидромета от 05.12.2003 № 244 “О введении в действие перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых организациями и учреждениями Росгидромета в период проведения забастовок”;

12) приказ Минэнерго России от 02.09.2003 № 365 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в торфяной отрасли экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

13) приказ Минэнерго России от 11.08.2003 № 351 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в газораспределительных организациях, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

14) приказ Минэнерго России от 11.08.2003 № 350 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в электроэнергетике, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

15) приказ Минздрава России от 25.07.2003 № 326 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения”;

16) приказ Минэнерго России от 09.07.2003 № 306 “Об утверждении перечней минимума необходимых работ (услуг) в нефтяной, нефтеперерабатывающей, газовой отраслях экономики и нефтепродуктообеспечении, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

17) приказ Минпромнауки России от 28.05.2003 № 127 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в медицинской и биотехнологической промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах”;

18) приказ Минэнерго России от 20.05.2003 № 193 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в угольной отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

19) приказ Минпромнауки России от 15.05.2003 № 118 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в металлургической отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах”;

20) приказ Минпромнауки России от 24.04.2003 № 106 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в химической и нефтехимической промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах”;

21) приказ МПС России от 27.03.2003 № 12 “Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях железнодорожного транспорта (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”;

4. В каждом субъекте РФ разрабатываются и утверждаются региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), в которых конкретизируется содержание и определяется порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта РФ.

Такие перечни разрабатывает и утверждает орган исполнительной власти субъекта РФ по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профсоюзов.

5. Стороны коллективного трудового спора совместно с органами местного самоуправления в течение пяти календарных дней со дня принятия решения об объявлении забастовки должны определить минимум необходимых работ (услуг). Этот минимум устанавливается в форме соглашения сторон спора совместно с органом местного самоуправления. При этом необходимо помнить, что при объявлении забастовки на локальном уровне предложения по минимуму необходимых работ (услуг) должны быть указаны в решении об объявлении забастовки, принятом собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

При объявлении забастовки профессиональным союзом на других уровнях, предложения по минимуму необходимых работ (услуг) должны быть указаны в решениях собраний (конференций) работников об утверждении решений соответствующих профессиональных союзов (объединений профессиональных союзов) (см. ч. 1 ст. 410 ТК РФ).

При определении видов работ (услуг), включаемых в такой минимум необходимых работ (услуг), закон указывает на два условия. Во-первых, включение определенных видов работ (услуг) должно быть связано с вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан, и, во-вторых, в такой минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими (федеральными, региональными) перечнями необходимых работ (услуг).

6. В случае недостижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора и органом местного самоуправления по определению минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, соответствующий минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ.

7. Если стороны коллективного трудового спора не согласны с решением органа исполнительной власти субъекта РФ, установившим минимум необходимых работ (услуг), то они могут его обжаловать в суд.

8. Забастовка, согласно ч. 8 комментируемой статьи, при необеспечении минимума необходимых работ (услуг) может быть признана судом незаконной.

Статья 413. Незаконные забастовки

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Часть девятая утратила силу. – Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ч. 1 статьи забастовки являются незаконными и не допускаются:

а) в период введения военного либо чрезвычайного положения, либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

б) в органах и организациях Вооруженных Сил РФ;

в) других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях), ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций. Наряду с организациями, Законом № 90-ФЗ введены филиалы, представительства и иные обособленные подразделения;

г) правоохранительных органах;

д) организациях (филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования. Здесь также, наряду с организациями, Законом № 90-ФЗ введены филиалы, представительства и иные обособленные подразделения;

е) на станциях скорой помощи и неотложной медицинской помощи;

ж) в организациях (филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне

страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Законом № 90-ФЗ введены две новации: во-первых, дополнительно указаны филиалы, представительства и иные обособленные подразделения, во-вторых, установлена непосредственная связь таких организаций (филиалов, представительств и иных обособленных подразделений) с обеспечением жизнедеятельности населения.

2. При реализации указанных требований (положений) необходимо принимать во внимание сложившуюся судебную практику по данной проблеме. Так, КС РФ в своем постановлении от 17.05.1995 № 5-П «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации”, в связи с жалобой профсоюза летного состава Российской Федерации», в частности, указал, что «…установленный частью первой статьи 12 Закона СССР “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации соответствует Конституции Российской Федерации в той мере, в какой право на забастовку отдельных категорий работников может быть ограничено согласно статье 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства».

В постановлении Пленума ВС РФ от 31.10.1995 № 8 “О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия” отмечается, что при решении вопроса о незаконности проведения забастовки судам следует иметь в виду, что ограничение права на забастовку в указанных выше случаях допустимо лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость запрета на проведение забастовки прямо вытекает из названных выше положений Конституции РФ. Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, названных в ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, является неправомерным.

Законодатель, признавая и защищая право работников на забастовку, определяет, какие забастовки считаются незаконными.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Основания признать забастовку незаконной, предусмотренные ТК РФ, вытекают из нормы ст. 55 Конституции РФ, допускающей ограничение прав и свобод человека и гражданина федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Первое ограничение установлено по единственному критерию – существование указанных в законе условий. Оно распространяется на работников любых организаций. Например, в условиях чрезвычайного положения действует ст. 11 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ “О чрезвычайном положении”. В соответствии с указанной нормой на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрещение или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования. Эти ограничения предусматриваются Указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения. Решение о введении ограничений принимается Президентом РФ самостоятельно либо по ходатайству коменданта территории, на которой введено чрезвычайное положение (ст. 18 указанного Федерального конституционного закона). Разрешение коллективного трудового спора, возникшего или продолжающегося в период действия чрезвычайного положения, если Указом Президента РФ установлены упомянутые ограничения, должно быть отложено или завершено на дозабастовочной стадии рассмотрения.

Второе ограничение. Угроза обороне страны может возникнуть исключительно в военное время (в период ведения боевых действий или введения военного положения), поскольку только в этот период реально осуществляется оборона. Безопасность государства – понятие более широкое: оно включает в себя, в частности, обороноспособность страны, создание режима соблюдения прав всех граждан государства. Под безопасностью населения понимается охрана жизни и здоровья граждан, защита людей в чрезвычайных обстоятельствах (стихийные бедствия, пожары и т. п.), правовая защита граждан (деятельность правоохранительных органов). Норма ч. 1 ст. 413 ТК РФ исходит из того, что приостановка деятельности указанных в ней организаций всегда влечет создание угрозы важным и охраняемым интересам общества, поэтому работникам этих организаций запрещено проводить забастовку независимо от наличия других обстоятельств.

Третье ограничение. В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам.

Кодекс устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными):

– принадлежность к определенной категории работников;
– создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Указанные критерии могут применяться одновременно. Такой подход обеспечивает необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, которая осуществляется с помощью забастовки, и соблюдением общественных интересов.

При решении вопроса о признании забастовки незаконной на основании этих критериев необходимо учитывать, что ограничения права на забастовку объективно обусловлены характером деятельности указанных категорий работников и возможными последствиями прекращения ими работы. Между тем в каждом случае подлежит специальному исследованию факт существования угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей, поскольку именно наличие такой угрозы позволяет сделать вывод о том, что могут быть нарушены конституционно охраняемые общественные интересы.

Возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы прямо вытекает из положений ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, предусматривающей, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, а также выше упомянутой нормы ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Тем самым Конституция РФ определяет для законодателя рамки возможных ограничений.

Важно отметить, что работники, право которых на проведение забастовки ограничено, имеют возможность использовать другие способы разрешения коллективного трудового спора.

Это в полной мере соответствует сложившимся в международном трудовом праве представлениям о недопустимости полного запрета коллективных действий работников, необходимости создать механизмы, обеспечивающие эффективное урегулирование коллективного трудового спора.

Ограничения, установленные федеральным законодательством в праве определенных категорий работников на забастовку, в целом не противоречат международным правовым актам. Исходя из положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г., вступил в силу 3 января 1976 г.) запрет права на забастовку допустим в отношении лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции и администрации государства (ч. 2 ст. 8), а в отношении других лиц ограничения возможны, если они необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других (п. “с” ч. 1 ст. 8). При этом регламентация права на забастовку международно-правовыми актами о правах человека отнесена к сфере внутреннего законодательства.

Статья 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах определяет, что участвующие в Пакте государства обязуются обеспечить:

а) право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

б) право профессиональных союзов образовывать национальные федерации или конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

в) право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

г) право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

Ничто в комментируемой статье Пакта не дает права государствам, участвующим в Конвенции МОТ № 87 “О свободе ассоциации и защите

права на организацию" (1948 г.) принимать законодательные акты в ущерб гарантиям, предусматриваемым в указанной Конвенции, или применять закон таким образом, чтобы наносился ущерб этим гарантиям.

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Так, наряду с ч. 1 статьи право на забастовку, в частности, ограничено нормами федеральных законов:

– ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации от 19.03.1997 № 60-ФЗ;
– ст. 9 Федерального закона от 17.12.1994 № 67-ФЗ "О федеральной фельдъегерской связи";
– ст. 39 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии";
– ст. 28 Закона РФ от 18.04.1991 № 1026-1 "О милиции";
– ст. 7 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";
– ст. 11 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей";
– ст. 11 Федерального закона от 08.01.1998 № 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации";
– ст. 17 Федерального закона от 25.08.1995 № 153-ФЗ "О федеральном железнодорожном транспорте" (в ред. от 10.01.2003).

Очевидно, что не все нормы законодательства, ограничивающие права на забастовку, могут отвечать соответствующим требованиям Конституции РФ.

4. При наличии коллективного трудового спора забастовка может быть признана незаконной. Так, пунктом 59 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" предусмотрено, что "исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности, не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401–404 ТК РФ); решение

о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть вторая статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции), представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть четвертая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (части третья – восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть седьмая статьи 410 ТК РФ)".

5. Решения о признании забастовки незаконной принимается судами общей юрисдикции, перечисленными в ч. 4 комментируемой статьи. Как видно, такое право предоставлено только верховным судам республик, краевым и областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов по заявлению работодателя либо прокурора.

6. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Копия данного решения суда вручается представителю работников, участвовавшему в рассмотрении дела о признании забастовки незаконной в качестве представителя ответчика.

Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу (его представителю), возглавлявшему забастовку.

Неисполнение этого требования закона влечет за собой ответственность как работников, так и представительного органа работников (ст. 417 ТК РФ).

7. Законодатель предоставил суду и Правительству РФ в отдельных случаях приостановить забастовку.

Во-первых, в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе еще не начавшуюся забастовку отложить на срок до 30 календарных дней, а начавшуюся забастовку – приостановить на тот же срок.

Во-вторых, в случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Участие работника в забастовке является правомерным и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины либо как основание для прекращения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанностей прекратить забастовку в соответствии с ч. 7 ст. 413 ТК РФ.

2. Закон запрещает применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением

случаев, предусмотренных ч. 7 ст. 413 ТК РФ, когда может быть применена ответственность согласно ч. 1 ст. 417 ТК РФ.

3. За работниками, участвующими в забастовке, сохраняются место работы и должность.

4. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, однако он обязан выплачивать заработную плату при этом работникам, занятым выполнением минимума необходимых работ (услуг).

5. В коллективном договоре, соглашении могут быть условия о выплате заработной платы работникам за время их участия в забастовке.

Между сторонами коллективного трудового спора в период примирительных процедур может быть достигнуто соглашение о компенсационных выплатах работникам, как участвующим, так и не участвующим в забастовке.

6. Для работников, не участвующих в забастовке, но в связи с ее проведением не имевших возможности выполнять свою работу и заявивших в письменной форме о начале в связи с этим простоя, установлена компенсация за простой не по вине работника.

При этом работодатель имеет право переводить этих работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Статья 415. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

КОММЕНТАРИЙ

1. Запрещение локаута – это по существу дополнительная гарантия для работников при осуществлении ими правомерных действий по реализации своего конституционного права на коллективные трудовые споры, включая забастовку.

2. В случае если локаут имел место, то работники могут обратиться с иском в суд о восстановлении на работе и (или) с жалобой (заявлением) в органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства о привлечении работодателя (его представителя) к дисциплинарной (ст. 195 ТК РФ) и административной (ст. 5.34 КоАП РФ) ответственности.

Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

КОММЕНТАРИЙ

1. Представителями работодателя, к которым могут быть применены меры дисциплинарной либо административной ответственности, согласно ч. 1 комментируемой статьи на локальном уровне являются руководитель организации или уполномоченные им лица (ч. 1 ст. 33 ТК РФ).

Представителями работодателей на иных уровнях социального партнерства при разрешении коллективных трудовых споров являются представители соответствующих объединений работодателей, представители органов исполнительной власти, иных государственных органов либо органов местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями (ч. 2 ст. 25, ч. 2 ст. 33, ст. 34, ч. 3 ст. 45 ТК РФ).

2. Применение дисциплинарных взысканий (ст. 192, 193 ТК РФ) к представителям работодателя за нарушения, указанные в ч. 1 комментируемой статьи, может иметь место как по инициативе (требованию) представительного органа работников, так и по инициативе работника.

В случае неоднократного неисполнения представителями работодателя без уважительных причин трудовых обязанностей, указанных в ч. 1 комментируемой статьи, если они имеют уже дисциплинарное взыскание (замечание, выговор), с ними трудовой договор может быть расторгнут по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

3. Представители работодателя за нарушения, указанные в ч. 1 комментируемой статьи, привлекаются к административной ответственности в соответствии со ст. 5.33 КоАП РФ.

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

КОММЕНТАРИЙ

1. В случае если работники вновь приступили к забастовке либо не прекратили ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной (ч. 7 ст. 413 ТК РФ) либо об отсрочке или приостановке забастовки (ч. 8 ст. 413 ТК РФ), они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины (ст. 192, 193 ТК РФ).

2. Ответственность, предусмотренная ч. 2 комментируемой статьи, может иметь место только в том случае, если представительным органом работников является юридическое лицо.

Статья 418. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

КОММЕНТАРИЙ

1. Законодатель в комментируемой статье устанавливает единое требование к оформлению действий сторон коллективного трудового спора, соглашениям и решениям, принимаемым в связи с разрешением этого спора.

Это требование заключается в том, чтобы оформление производилось в форме протоколов, подписанных представителями сторон коллективного трудового спора, участниками примирительных органов и представителями органа, возглавляющего забастовку.

2. Примерные формы соответствующих протоколов предложены в приложениях к Рекомендациям Минтруда России (см. комментарий к ст. 402–404 ТК РФ).

Глава 62. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Статья устанавливает виды юридической ответственности, к которой могут быть привлечены работодатели, включая работодателей – физических лиц, должностные лица организаций, а также иные работники, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство, а работник – добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (см. ст. 192–194 ТК РФ).

В случае нарушения трудового законодательства, условий коллективного договора либо соглашения руководитель организации, руководители структурных подразделений и их заместители также могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по требованию представительного органа работников (см. ст. 195 ТК РФ и комментарий к ней).

Кроме того, руководитель и иные должностные лица организации, виновные в нарушении трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности вышестоящими в порядке подчиненности должностными лицами как по собственной инициативе, так и по инициативе соответствующих надзорно-контрольных органов (органов прокуратуры РФ, федеральной инспекции труда).

Материальная ответственность сторон трудового договора выражается в обязанности стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), возместить ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), а также несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ).

За ущерб, причиненный работодателю, работник несет материальную ответственность на условиях и в порядке, предусмотренных гл. 39 ТК РФ (см. указанную главу и комментарии к ней).

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (см. ст. 277 ТК РФ).

2. Гражданско-правовая ответственность сторон трудового договора выражается, как правило, в обязанности возмещения морального вреда, а также возмещения убытков в установленном порядке.

Так, например, в соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно ст. 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию

работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, установленными гражданским законодательством (ст. 277 ТК РФ).

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом (ст. 417 ТК РФ).

3. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства установлена КоАП РФ.

Так, нарушение работодателем законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 до 50 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 300 до 500 МРОТ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

В соответствии с п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 24.03.2005 № 5 “О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях” под аналогичным правонарушением, указанным в ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и об охране труда (например, первый раз должностное лицо не произвело расчет при увольнении одного, а позднее – при увольнении другого работника).

Согласно ст. 3.11 КоАП РФ дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом,

а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Как правило, дисквалификация применяется за наиболее грубые нарушения трудового законодательства, в частности за длительную и в значительных размерах задолженность по заработной плате.

Административное приостановление деятельности, согласно ст. 3.12 КоАП РФ, заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг.

Применительно к сфере трудовых отношений административное приостановление может быть назначено, например, в случае выявления грубых нарушений требований охраны труда, которые могут повлечь (или уже повлекли) несчастные случаи на производстве.

Наряду с этим предусмотрена административная ответственность за иные нарушения в сфере труда.

Так, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки – влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.28 КоАП РФ).

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, – влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.29 КоАП РФ).

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения – влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.30 КоАП РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению – влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.31 КоАП РФ).

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в т. ч. непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), – влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.32 КоАП РФ).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, – влечет наложение административного штрафа от 20 до 40 МРОТ (ст. 5.33 КоАП РФ).

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки – влечет наложение административного штрафа в размере от 40 до 50 МРОТ (ст. 5.34 КоАП РФ).

Сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ; на должностных лиц – от 5 до 10 МРОТ; на юридических лиц – от 50 до 100 МРОТ (ст. 5.44 КоАП РФ).

4. Уголовная ответственность наступает за наиболее грубые нарушения трудового законодательства.

Так, ст. 143 УК РФ предусмотрено, что нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

В соответствии с ч. 2 той же статьи то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статьей 145 УК РФ установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Так, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам наказываются штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.

В соответствии со ст. 145^1 УК РФ невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации, независимо от формы собственности, из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере до 80 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Согласно ч. 2 ст. 145^1 УК РФ то же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 100 тыс. до 300 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

ЧАСТЬ ШЕСТАЯ

РАЗДЕЛ XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 февраля 2002 года.

Статья 421. Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса

Порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до размера, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в указанном размере, устанавливаются федеральным законом.

Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

Признать утратившими силу с 1 февраля 2002 года:

Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом РСФСР от 9 декабря 1971 года "Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, № 50, ст. 1007);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 марта 1972 года "О порядке введения в действие Кодекса законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1972, № 12, ст. 301);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 сентября 1973 года "Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1973, № 39, ст. 825);

Закон РСФСР от 19 декабря 1973 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1973, № 51, ст. 1110) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 сентября 1973 года "Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР";

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 23 июля 1974 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1974, № 30, ст. 806);

Закон РСФСР от 2 августа 1974 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1974, № 32, ст. 854) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 23 июля 1974 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 30 декабря 1976 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1977, № 1, ст. 1);

Закон РСФСР от 20 июля 1977 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1977, № 30, ст. 725) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 30 декабря 1976 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 января 1980 года "О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 3, ст. 68);

Закон РСФСР от 26 марта 1980 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 14, ст. 352) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 января 1980 года "О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР";

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 12 августа 1980 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 34, ст. 1063);

Закон РСФСР от 20 ноября 1980 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в Уголовный, Уголовно-процессуальный и Гражданский процессуальный кодексы РСФСР, в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 48, ст. 1597) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 12 августа 1980 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 года "О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1982, № 47, ст. 1725);

Закон РСФСР от 1 декабря 1982 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1982, № 49, ст. 1830) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 года "О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР";

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1983, № 51, ст. 1782);

Закон РСФСР от 6 января 1984 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1984, № 2, ст. 73) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

пункт 1 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 18 января 1985 года "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1985, № 4, ст. 117);

раздел IV Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 28 мая 1986 года "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1986, № 23, ст. 638);

пункт 1 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1986 года "О некотором изменении порядка взыскания алиментов на несовершеннолетних детей" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1986, № 48, ст. 1397);

статью 2 Закона РСФСР от 7 июля 1987 года "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, № 29, ст. 1060);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, № 40, ст. 1410);

Закон РСФСР от 30 октября 1987 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, № 45, ст. 1553) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, № 6, ст. 168);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 31 марта 1988 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, № 14, ст. 395);

Закон РСФСР от 20 апреля 1988 года "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, № 17, ст. 541) в части утверждения Указов Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" и от 31 марта 1988 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1028-1 "О повышении социальных гарантий для трудящихся" (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 17, ст. 506);

Постановление Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1029-1 "О порядке введения в действие Закона РСФСР "О повышении социальных гарантий для трудящихся" (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 17, ст. 507);

статью 3 Закона РСФСР от 6 декабря 1991 года № 1991-1 "О повышении минимального размера оплаты труда" (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 51, ст. 1797);

Закон Российской Федерации от 12 марта 1992 года № 2502-1 "О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 14, ст. 712);

Закон Российской Федерации от 25 сентября 1992 года № 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 41, ст. 2254);

Закон Российской Федерации от 22 декабря 1992 года № 4176-1 "О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 1, ст. 16);

статью 5 Закона Российской Федерации от 30 марта 1993 года № 4693-1 "О минимальном размере оплаты труда" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 16, ст. 553);

пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 27 января 1995 года № 10-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные

акты Российской Федерации в связи с принятием Закона Российской Федерации "О статусе военнослужащих" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 5, ст. 346);

Федеральный закон от 15 февраля 1995 года № 14-ФЗ "О внесении изменений в статью 163 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 8, ст. 599);

статью 1 Федерального закона от 18 июля 1995 года № 109-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации, Основы законодательства Российской Федерации об охране труда, Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс РСФСР" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 30, ст. 2865);

статью 1 Федерального закона от 24 августа 1995 года № 152-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 35, ст. 3504);

Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 182-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4564);

Федеральный закон от 24 ноября 1996 года № 131-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 49, ст. 5490);

Федеральный закон от 17 марта 1997 года № 59-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 12, ст. 1382);

Федеральный закон от 6 мая 1998 года № 69-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 19, ст. 2065);

пункт 1 статьи 30 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 31, ст. 3803);

Федеральный закон от 31 июля 1998 года № 139-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в статью 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 31, ст. 3817);

Федеральный закон от 30 апреля 1999 года № 84-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 18, ст. 2210);

статью 1 Федерального закона от 27 декабря 2000 года № 151-ФЗ "О внесении дополнения в статью 251 Кодекса законов о труде Российской Федерации и дополнения статьей 23.1 Закона Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 1, ст. 3);

Федеральный закон от 18 января 2001 года № 2-ФЗ "О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 4, ст. 274);

Федеральный закон от 10 июля 2001 года № 90-ФЗ "О внесении изменения в статью 168 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 29, ст. 2945).

Другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации, подлежат приведению в соответствие с настоящим Кодексом.

Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

Изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие

Настоящий Кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

Если правоотношения возникли до введения в действие настоящего Кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

АВТОРЫ КОММЕНТАРИЯ

Байгереев М.С., начальник отдела развития социального партнерства Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – гл. 3–9 (в соавт.)

Вельмяйкин С.Ф., заместитель директора Правового департамента Минздравсоцразвития России, – гл. 14

Воробьев И.А., начальник Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Роструда, – ст. 227–231, гл. 57

Гладков Н.Г., секретарь ФНПР, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения, профессор Академии труда и социальных отношений, заслуженный юрист РФ, – гл. 26, 32, 52, 58, 59, 61 (за исключением ст. 412, 413)

Гладкова М.Н. – гл. 10–11 (за исключением ст. 60^1, 60^2)

Горбарец С.Ю., заместитель начальника отдела трудовых отношений и оплаты труда Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – ст. 131, 134, 137, 167

Гречкина Г.И., консультант отдела развития социального партнерства Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – гл. 3–9 (в соавт.)

Елин А.М., заместитель директора ФГУ "Всероссийский центр охраны труда" Росздрава, кандидат социологических наук, – ст. 117, 147, 184, 185, 219–226, гл. 33–35 (весь материал в соавт.)

Захарова В.В., главный специалист отдела развития социального партнерства Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – гл. 3–9 (в соавт.)

Ковязина Н.З., начальник отдела трудовых отношений и оплаты труда Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – ст. 91–95 (в соавт.), 102, 104, 111, 112, 120–122, 125–128, 136, 139, 142, 152–154, 178, 181, 183, 186

Курбатов С.В., заместитель начальника отдела развития социального партнерства Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – гл. 2–9 (в соавт.), ст. 412, 413

Куренной А.М., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, декан факультета государственной службы Академии народного хозяйства при Правительстве РФ, – гл. 1, 13, 37–39, 60

Минеев К.Е., советник отдела трудовых отношений и оплаты труда Департамента трудовых отношений и государственной гражданской

службы Минздравсоцразвития России, – гл. 2 (в соавт.), ст. 99, 113, 129, 130, 132, 133, 143, 350, 351

Москалева Е.А., начальник отдела законодательства по вопросам труда и занятости Правового департамента Минздравсоцразвития России, – гл. 29, 30, 41–43, 51, 54, ст. 188

Пермяков Л.Е., заместитель начальника отдела по вопросам прохождения государственной гражданской службы Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – ст. 138, 145, гл. 40, 53

Петров С.М., заместитель начальника отдела законодательства по вопросам труда и занятости Правового департамента Минздравсоцразвития России, кандидат юридических наук, – гл. 12, 25, 45, 46, 48, 49, 56, 62

Петрова С.И., начальник отдела по вопросам прохождения государственной гражданской службы Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – ст. 91–95 (в соавт.), 60^1, 60^2, 96, 97, 100, 101, 103, 105, 108–110, 114–116, 118, 119, 123, 124, 135, 140, 141, 149–151, 155–158, 166, 168, 168^1, 179, 180, 182, 187, 349, гл. 17, 24, 31, 44

Преображенская Н.В., главный специалист отдела развития социального партнерства Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – гл. 3–9 (в соавт.)

Преображенский В.Б., начальник отдела политики охраны труда Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – ст. 117, 147, 184, 185, 219–226, гл. 33–35 (весь материал в соавт.)

Савицкая Т.М., заместитель директора Департамента развития социального страхования и государственного обеспечения Минздравсоцразвития России, – ст. 302

Сафонов А.Л., директор Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, доктор экономических наук, профессор, – ст. 144

Свиридов В.К., заместитель директора Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, – ст. 117, 147, 184, 185, 219–226, гл. 33–35 (весь материал в соавт.)

Сорокин Ю.Г., заведующий кафедрой охраны труда МАГМУ, – ст. 117, 147, 184, 185, 219–226, гл. 33–35 (весь материал в соавт.)

Софинский Н.А., заместитель директора Института труда и социального страхования Росздрава, – гл. 22

Суслова М.В., начальник отдела уровня жизни и доходов Департамента анализа и прогноза развития здравоохранения и социально-трудовой сферы Минздравсоцразвития России, кандидат экономических наук, – гл. 47 (за исключением ст. 302), 50, ст. 146, 148, 169

СОДЕРЖАНИЕ

Список сокращений 4

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 6
Глава 1. Основные начала трудового законодательства 6
Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства. 6
Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. 11
Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда. 19
Статья 4. Запрещение принудительного труда 21
Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права 24
Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. 27
Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права 30
Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке 35
Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права 36
Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права 47
Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени 55
Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве 57
Статья 14. Исчисление сроков. 59

Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений 60
Статья 15. Трудовые отношения 60
Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений 61
Статья 17. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность 62
Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу 63
Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности 65
Статья 20. Стороны трудовых отношений 66
Статья 21. Основные права и обязанности работника 71
Статья 22. Основные права и обязанности работодателя 77

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА 83
Глава 3. Общие положения 83
Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда. 83
Статья 24. Основные принципы социального партнерства 84
Статья 25. Стороны социального партнерства 88
Статья 26. Уровни социального партнерства. 89
Статья 27. Формы социального партнерства 91
Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела 92
Глава 4. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. 94
Статья 29. Представители работников 94
Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями. 96
Статья 31. Иные представители работников 97
Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников. . . 98
Статья 33. Представители работодателей 99
Статья 34. Иные представители работодателей. 102
Глава 5. Органы социального партнерства 103
Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. 103
Статья 35[1]. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда 108
Глава 6. Коллективные переговоры 110
Статья 36. Ведение коллективных переговоров 110
Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров 112
Статья 38. Урегулирование разногласий 119
Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. 119

Глава 7. Коллективные договоры и соглашения 121
Статья 40. Коллективный договор 121
Статья 41. Содержание и структура коллективного договора 123
Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора 126
Статья 43. Действие коллективного договора 128
Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора 130
Статья 45. Соглашение. Виды соглашений 131
Статья 46. Содержание и структура соглашения. 136
Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения 136
Статья 48. Действие соглашения. 138
Статья 49. Изменение и дополнение соглашения 144
Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения 144
Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения 146
Глава 8. Участие работников в управлении организацией 147
Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией. . . 147
Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией. 148
Глава 9. Ответственность сторон социального партнерства 151
Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения 151
Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения 153

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 154
Глава 10. Общие положения 154
Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора . . . 154
Статья 57. Содержание трудового договора 159
Статья 58. Срок трудового договора. 182
Статья 59. Срочный трудовой договор. 186
Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором 200
Статья 60^1. Работа по совместительству 201
Статья 60^2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором 202
Статья 61. Вступление трудового договора в силу 203
Статья 62. Выдача копий документов, связанных с работой 206

Глава 11. Заключение трудового договора 208
Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. 208
Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора 214
Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. 218
Статья 66. Трудовая книжка 224
Статья 67. Форма трудового договора 228
Статья 68. Оформление приема на работу 231
Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора 233
Статья 70. Испытание при приеме на работу. 238
Статья 71. Результат испытания при приеме на работу 244
Глава 12. Изменение трудового договора 248
Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. 248
Статья 72^1. Перевод на другую работу. Перемещение 249
Статья 72^2. Временный перевод на другую работу 251
Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением 253
Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. 256
Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации 259
Статья 76. Отстранение от работы 261
Глава 13. Прекращение трудового договора 266
Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора. 266
Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон . . . 271
Статья 79. Прекращение срочного трудового договора 272
Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) 276
Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 279
Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя 310
Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон 313
Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. 321

Статья 84[1]. Общий порядок оформления прекращения трудового договора . . . 325
Глава 14. Защита персональных данных работника . . . 329
Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника . . . 329
Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты . . . 331
Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников . . . 335
Статья 88. Передача персональных данных работника . . . 336
Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. . . . 342
Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника . . . 345
Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ . . . 349
Глава 15. Общие положения . . . 349
Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. . . . 349
Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени . . . 352
Статья 93. Неполное рабочее время . . . 358
Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены) . . . 361
Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. . . . 363
Статья 96. Работа в ночное время . . . 364
Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени . . . 367
Статья 99. Сверхурочная работа . . . 368
Глава 16. Режим рабочего времени . . . 371
Статья 100. Режим рабочего времени . . . 371
Статья 101. Ненормированный рабочий день . . . 374
Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени . . . 375
Статья 103. Сменная работа. . . . 377
Статья 104. Суммированный учет рабочего времени . . . 381
Статья 105. Разделение рабочего дня на части . . . 382
Раздел V. ВРЕМЯ ОТДЫХА . . . 384
Глава 17. Общие положения . . . 384
Статья 106. Понятие времени отдыха . . . 384
Статья 107. Виды времени отдыха . . . 385
Глава 18. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни . . . 388
Статья 108. Перерывы для отдыха и питания . . . 388
Статья 109. Специальные перерывы для обогревания и отдыха . . . 390
Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха . . . 392
Статья 111. Выходные дни. . . . 392

Статья 112. Нерабочие праздничные дни. . . . 393
Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни . . . 396
Глава 19. Отпуска . . . 398
Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска. . . . 398
Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска. . . . 399
Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска . . . 403
Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда . . . 406
Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы . . . 414
Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем . . . 415
Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков . . . 418
Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска . . . 419
Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков . . . 423
Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков . . . 425
Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. . . . 428
Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска . . . 432
Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией . . . 433
Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника . . . 435
Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы. . . . 439
Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА . . . 441
Глава 20. Общие положения . . . 441
Статья 129. Основные понятия и определения . . . 441
Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников . . . 444
Статья 131. Формы оплаты труда . . . 445
Статья 132. Оплата по труду . . . 448
Глава 21. Заработная плата . . . 449
Статья 133. Установление минимальной заработной платы . . . 449
Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы . . . 452
Статья 135. Установление заработной платы . . . 454
Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы . . . 467

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы 469
Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы 474
Статья 139. Исчисление средней заработной платы 476
Статья 140. Сроки расчета при увольнении 482
Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника 483
Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику 484
Статья 143. Тарифные системы оплаты труда 488
Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений 490
Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров 493
Статья 146. Оплата труда в особых условиях 495
Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 496
Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями 498
Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных 508
Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации 509
Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором 510
Статья 152. Оплата сверхурочной работы 511
Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни . . . 512
Статья 154. Оплата труда в ночное время 515
Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей 519
Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком 521
Статья 157. Оплата времени простоя 522
Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции). 524
Глава 22. Нормирование труда 525
Статья 159. Общие положения 525
Статья 160. Нормы труда 526
Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда 529
Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда 530
Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки 531

Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ 532
Глава 23. Общие положения 532
Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций 532
Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций 534
Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность 538
Статья 166. Понятие служебной командировки 538
Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки 542
Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой 543
Статья 168[1]. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера 550
Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность. 556
Глава 25. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей . . . 560
Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей 560
Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам 570
Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления 571
Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением 575
Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения . . . 575
Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения . . . 584
Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования 592
Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях . . . 594
Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением 596

Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора . . . 598
Статья 178. Выходные пособия . . . 598
Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников . . . 602
Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации . . . 606
Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации . . . 611
Глава 28. Другие гарантии и компенсации . . . 611
Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу . . . 611
Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности . . . 614
Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании . . . 618
Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование) . . . 620
Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов . . . 621
Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации . . . 623
Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника . . . 624
Раздел VIII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА . . . 627
Глава 29. Общие положения . . . 627
Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок . . . 627
Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка . . . 632
Глава 30. Дисциплина труда . . . 633
Статья 191. Поощрения за труд . . . 633
Статья 192. Дисциплинарные взыскания . . . 636
Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий . . . 642
Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания . . . 646
Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников . . . 647
Раздел IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ . . . 649
Глава 31. Общие положения . . . 649
Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров . . . 649

Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации . . . 655
Глава 32. Ученический договор . . . 657
Статья 198. Ученический договор . . . 657
Статья 199. Содержание ученического договора . . . 658
Статья 200. Срок и форма ученического договора . . . 660
Статья 201. Действие ученического договора . . . 660
Статья 202. Организационные формы ученичества . . . 661
Статья 203. Время ученичества . . . 661
Статья 204. Оплата ученичества . . . 662
Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства . . . 663
Статья 206. Недействительность условий ученического договора . . . 664
Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества . . . 664
Статья 208. Основания прекращения ученического договора . . . 665
Раздел X. ОХРАНА ТРУДА . . . 666
Глава 33. Общие положения . . . 666
Статья 209. Основные понятия . . . 666
Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда . . . 674
Глава 34. Требования охраны труда . . . 684
Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда . . . 684
Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда . . . 687
Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников . . . 695
Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда . . . 699
Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда . . . 702
Глава 35. Организация охраны труда . . . 706
Статья 216. Государственное управление охраной труда . . . 706
Статья 216[1]. Государственная экспертиза условий труда . . . 708
Статья 217. Служба охраны труда в организации . . . 711
Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда . . . 713
Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда . . . 716
Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда . . . 716
Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда . . . 722
Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты . . . 726
Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания . . . 732
Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников . . . 734
Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников . . . 737

Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда . . . 739
Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда . . . 743
Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету . . . 746
Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае . . . 756
Статья 228[1]. Порядок извещения о несчастных случаях . . . 760
Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев . . . 763
Статья 229[1]. Сроки расследования несчастных случаев . . . 773
Статья 229[2]. Порядок проведения расследования несчастных случаев . . . 775
Статья 229[3]. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда . . . 784
Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев . . . 787
Статья 230[1]. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве . . . 795
Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев . . . 800

Раздел XI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА . . . 802
Глава 37. Общие положения . . . 802
Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора . . . 802
Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора . . . 804
Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником . . . 805
Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться . . . 805
Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника . . . 808
Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику . . . 809
Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику . . . 811
Глава 39. Материальная ответственность работника . . . 815
Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю . . . 815
Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника . . . 816
Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника . . . 819
Статья 241. Пределы материальной ответственности работника . . . 820

Статья 242. Полная материальная ответственность работника . . . 821
Статья 243. Случаи полной материальной ответственности . . . 822
Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников . . . 827
Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба . . . 831
Статья 246. Определение размера причиненного ущерба . . . 837
Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения . . . 838
Статья 248. Порядок взыскания ущерба . . . 839
Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника . . . 841
Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника . . . 843

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ . . . 844
Глава 40. Общие положения . . . 844
Статья 251. Особенности регулирования труда . . . 844
Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда . . . 845
Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями . . . 846
Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин . . . 846
Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет . . . 849
Статья 255. Отпуска по беременности и родам . . . 854
Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком . . . 859
Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка . . . 867
Статья 258. Перерывы для кормления ребенка . . . 870
Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни . . . 872
Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков . . . 875
Статья 261. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора . . . 876
Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности . . . 882

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми 886
Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери 887
Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет 889
Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет 889
Статья 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет. 891
Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет 892
Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет 893
Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора . . . 894
Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет. 895
Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы . . . 896
Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. 897
Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации 898
Статья 273. Общие положения 898
Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации 900
Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации 904
Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству . . . 907
Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации . . . 908
Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации. 910
Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора 914
Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации 914
Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации 915
Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству 916
Статья 282. Общие положения о работе по совместительству 916

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству 921
Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству 923
Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству 926
Статья 286. Отпуск при работе по совместительству 928
Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству 929
Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству . . . 931
Глава 45. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев . . . 932
Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев. . . 932
Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 933
Статья 291. Оплачиваемые отпуска 934
Статья 292. Расторжение трудового договора 935
Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах 936
Статья 293. Сезонные работы 936
Статья 294. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ 937
Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах. 938
Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах. 939
Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом 940
Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом 940
Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом 942
Статья 299. Продолжительность вахты 943
Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом 944
Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом . . . 945
Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом 948
Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц 957
Статья 303. Заключение трудового договора с работодателем – физическим лицом 957
Статья 304. Срок трудового договора. 960
Статья 305. Режимы труда и отдыха. 961
Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем 962
Статья 307. Прекращение трудового договора 963
Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров 965

Статья 309. Документы, подтверждающие период работы у работодателей – физических лиц 966
Глава 49. Особенности регулирования труда надомников 967
Статья 310. Надомники 967
Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд 971
Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками 972
Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях 972
Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 972
Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций 977
Статья 315. Оплата труда 982
Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате 984
Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате 986
Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 993
Статья 319. Дополнительный выходной день 995
Статья 320. Сокращенная рабочая неделя 995
Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 996
Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков 997
Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания 999
Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей 1000
Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно 1001
Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом 1005
Статья 327. Другие гарантии и компенсации 1009
Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта 1010
Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств 1010
Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств 1013
Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств 1017
Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников 1018
Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью 1018

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений 1028
Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников 1037
Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск . . . 1047
Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников 1051
Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником 1052
Глава 53. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей 1055
Статья 337. Органы, направляющие работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей 1055
Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей . . . 1056
Статья 339. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей 1058
Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей 1058
Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей 1060
Глава 54. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций 1062
Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации 1062
Статья 343. Внутренние установления религиозной организации 1067
Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения 1069
Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях 1072
Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций 1073
Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации 1073
Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций 1074

Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников 1075
Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу 1075
Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников. 1082
Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов 1083

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

Раздел XIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА 1086
Глава 56. Общие положения 1086
Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод. 1086
Глава 57. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права . . . 1088
Статья 353. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 1088
Статья 354. Федеральная инспекция труда 1092
Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда. 1095
Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда . . . 1099
Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда. . . . 1103
Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда 1108
Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда. 1110
Статья 360. Порядок инспектирования работодателей. 1112
Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда 1121

Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 1124
Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда 1129
Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда . . . 1132
Статья 365. Взаимодействие федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями 1134
Статья 366. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. 1136
Статья 367. Государственный энергетический надзор 1138
Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор . . . 1139
Статья 369. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью 1140
Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами 1141
Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений 1141
Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. 1158
Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов 1159
Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя 1166
Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы. 1174
Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам. . . . 1178
Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа 1180
Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации 1181
Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов 1185
Глава 59. Самозащита работниками трудовых прав. 1187
Статья 379. Формы самозащиты 1187
Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты. 1192

Глава 60. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров . . . 1193
Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора . . . 1193
Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров . . . 1195
Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров. . . . 1196
Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам . . . 1197
Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам . . . 1199
Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам . . . 1200
Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам . . . 1201
Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание . . . 1203
Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам . . . 1205
Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. . . . 1209
Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. . . 1210
Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора . . . 1214
Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов . . . 1217
Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу . . . 1218
Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника . . . 1222
Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе. . . . 1223
Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры . . . 1224
Глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров . . . 1225
Статья 398. Основные понятия . . . 1225
Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей. . . . 1228
Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений . . . 1232
Статья 401. Примирительные процедуры . . . 1234
Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией . . . 1235
Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. . . . 1243
Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже . . . 1251
Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора . . . 1260
Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах . . . 1261

Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров . . . 1262
Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора . . . 1265
Статья 409. Право на забастовку. . . . 1267
Статья 410. Объявление забастовки . . . 1269
Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку. . . . 1273
Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки . . . 1275
Статья 413. Незаконные забастовки . . . 1282
Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки . . . 1290
Статья 415. Запрещение локаута . . . 1291
Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража . . . 1292
Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки . . . 1293
Статья 418. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора . . . 1293
Глава 62. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права . . . 1294
Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права . . . 1294

ЧАСТЬ ШЕСТАЯ

Раздел XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. . . . 1300
Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса . . . 1300
Статья 421. Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса . . . 1300
Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов. . . . 1300
Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов. . . . 1305
Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие . . . 1305

Авторы комментария . . . 1306

КОММЕНТАРИЙ ОФИЦИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Выпускающие редакторы *Л.Р. Богданова, Д.В. Пронин*
Редакторы *Г.Л. Павлова, М.В. Шилова*
Технические редакторы *Е.Р. Исламова, А.С. Колесникова*
Корректоры *В.И. Акулова, Ю.В. Павленко*
Компьютерная верстка *Д.Н. Сахаров*

Лицензия на издательскую деятельность:
код 221, серия ИД, № 00445 от 15.11.1999

Подписано в печать 14.09.2006. Формат 60 × 90 1/16.
Бумага газетная. Печать офсетная.
Тираж 50 000 экз. Изд. № 60750. Заказ № 2226.

МЦФЭР (Международный центр финансово-экономического развития)
129301, Москва, ул. Космонавтов, д. 13

Телефон: (495) 933-5261. Факс: (495) 937-9085
http://www.mcfrbook.ru. E-mail: books@mcfr.ru

Отпечатано в ОАО «Типография “Новости”»
105005, Москва, ул. Ф. Энгельса, 46

ISBN 5-7707-0438-0

9 785770 904385