ИНСТИТУТ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СРАВНИТЕЛЬНОГО ПРАВОВЕДЕНИЯ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Материал подготовлен с использованием правовых актов
по состоянию на 1 апреля 2009 года

Издание пятое, исправленное, дополненное и
переработанное

Ответственный редактор
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор
Ю.П. ОРЛОВСКИЙ

КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ

Абрамова О.В., ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения (далее - Институт), кандидат юридических наук - гл. 26; 28 (ст. 187); гл. 29, 30, 31, 32, 37, 39, 51, 56, 57, 62;

Бочарникова М.А., научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института - гл. 47, 50, 52, 53, 55, алфавитно-предметный указатель;

Виноградова З.Д., ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института, кандидат юридических наук - гл. 28 (ст. ст. 183, 184, 185);

Гаврилина А.К., заведующий кафедрой юридического факультета Государственного университета по землеустройству, кандидат юридических наук - гл. 14, 16, 23, 24, 25, 27; 28 (ст. ст. 182, 186, 188); гл. 38, 42, 49, 60;

Коршунова Т.Ю., ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института, кандидат юридических наук - гл. 8, 43, 45, 46, 48, 54, 58, разд. XIV;

Нуртдинова А.Ф., доктор юридических наук - гл. 3, 4, 5, 6, 7, 9, 20, 21, 22, 59, 61;

Орловский Ю.П., руководитель коллектива, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации - гл. 1, 2, 54.1;

Чиканова Л.А., заведующий отделом законодательства о труде и социальном обеспечении Института, доктор юридических наук - гл. 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 44;

Шептулина Н.Н., ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института, кандидат юридических наук - гл. 15, 33, 34, 35, 36, 40, 41.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, который читатель держит в руках, это уже 5-е издание. Предшествовавшие издания выдержали проверку временем и способствовали, как надеется авторский коллектив, правильному применению трудового законодательства.

Однако после 4-го издания содержание Трудового кодекса значительно обновилось. Появилась необходимость прокомментировать новую главу Трудового кодекса

"Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров", статью 133.1 "Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации", которая дана в редакции Федерального закона от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ. Существенно обновились нормативные акты, относящиеся к оплате труда бюджетников. Так, вместо единой тарифной сетки введена новая система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, построенная по отраслевому признаку.

Новые нормативные правовые акты приняты по вопросам порядка исчисления средней заработной платы (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922), компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей (Постановление Правительства Российской Федерации от 12 июня 2008 г. N 455) и др.

Новое издание комментария к Трудовому кодексу Российской Федерации учитывает и новеллы, содержащиеся в актах социального партнерства, судебную практику по вопросам применения трудового законодательства.

Сегодня сфера трудового законодательства - одна из наиболее чувствительных сфер жизнедеятельности человека. Мировой финансовый кризис наряду с иными негативными последствиями обострил отношения между работодателями и работниками. Чтобы снизить издержки кризиса, работодатель не всегда правомерно вводит режим неполного рабочего времени, применяет процедуру увольнения по собственному желанию, хотя в действительности происходит сокращение штата, при котором выплачиваются различные компенсации.

Надеемся, что данный комментарий поможет работникам и работодателям решать возникающие проблемы с наименьшим числом конфликтных ситуаций. Будем благодарны за Ваши советы, пожелания.

Ответственный редактор
заслуженный деятель науки Российской Федерации
доктор юридических наук, профессор
Ю.П. Орловский

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

1. Нормативные правовые и иные акты

ТК - Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 313-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 1. Ч. I. Ст. 3; 2009. N 1. Ст. 21)

АПК - Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24 июля 2002 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 3 декабря 2008 г. N 229-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3012; 2008. N 49. Ст. 5727)

Бюджетный кодекс - Бюджетный кодекс РФ от 31 июля 1998 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 17-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3823; 2009. N 7. Ст. 785)

ВК - Воздушный кодекс РФ от 19 марта 1997 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 12. Ст. 1383; 2009. N 1. Ст. 17)

ГК - Гражданский кодекс РФ

часть первая от 30 ноября 1994 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 7-ФЗ (СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301; 2009. N 7. Ст. 775)

часть вторая от 26 января 1996 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 308-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 5. Ст. 410; 2009. N 1. Ст. 16)

часть третья от 26 ноября 2001 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 июня 2008 г. N 105-ФЗ (СЗ РФ. 2001. N 49. Ст. 4552; 2008. N 27. Ст. 3123)

ГПК - Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 7-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532; 2009. N 7. Ст. 775)

Градостроительный кодекс - Градостроительный кодекс РФ от 29 декабря 2004 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 2005. N 1. Ч. I. Ст. 16; 2009. N 1. Ст. 17)

Жилищный кодекс - Жилищный кодекс РФ от 29 декабря 2004 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 2005. N 1. Ч. I. Ст. 14; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

КЗоТ - Кодекс законов о труде РФ от 9 декабря 1971 г. (утратил силу)

КоАП - Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 1. Ч. I. Ст. 1; 2009. N 1. Ст. 17)

КТМ - Кодекс торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 322-ФЗ (СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2207; 2009. N 1. Ст. 30)

НК - Налоговый кодекс РФ

часть первая от 31 июля 1998 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 26 ноября 2008 г. N 224-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3824; 2008. N 48. Ст. 5519)

часть вторая от 5 августа 2000 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 14 марта 2009 г. N 36-ФЗ (СЗ РФ. 2000. N 32. Ст. 3340; 2009. N 11. Ст. 1265)

СК - Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 июня 2008 г. N 106-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 16; 2008. N 27. Ст. 3124)

УИК - Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 14 февраля 2009 г. N 23-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 2. Ст. 198; 2009. N 7. Ст. 791)

УК - Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 13 февраля 2009 г. N 20-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 25. Ст. 2954; 2009. N 7. Ст. 788)

УПК - Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 321-ФЗ (СЗ РФ. 2001. N 52. Ч. I. Ст. 4921; 2009. N 1. Ст. 29)

Основы законодательства о культуре - Основы законодательства РФ о культуре от 9 октября 1992 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (ВВС РФ. 1992. N 46. Ст. 2615; СЗ РФ. 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Основы законодательства о нотариате - Основы законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 306-ФЗ (ВВС РФ. 1993. N 10. Ст. 357; СЗ РФ. 2009. N 1. Ст. 14)

Основы законодательства об охране здоровья - Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (ВВС РФ. 1993. N 33. Ст. 1318; СЗ РФ. 2009. N 1. Ст. 17)

Закон о банкротстве - Федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 306-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 43. Ст. 4190; 2009. N 1. Ст. 14)

Закон о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г. - Федеральный закон от 25 ноября 2008 г. N 216-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов" (СЗ РФ. 2008. N 48. Ст. 5511)

Закон о ветеранах - Федеральный закон "О ветеранах" в ред. Федерального закона от 2 января 2000 г. N 40-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 октября 2008 г. N 166-ФЗ (СЗ РФ. 2000. N 2. Ст. 161; 2008. N 40. Ст. 4501)

Закон о воинской обязанности - Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 1-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 13. Ст. 1475; 2009. N 7. Ст. 769)

Закон о выборах депутатов Государственной Думы - Федеральный закон от 18 мая 2005 г. N 51-ФЗ "О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 3-ФЗ (СЗ РФ. 2005. N 21. Ст. 1919; 2009. N 7. Ст. 771)

Закон о выборах Президента РФ - Федеральный закон от 10 января 2003 г. N 19-ФЗ "О выборах Президента Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 3-ФЗ (СЗ РФ. 2003. N 2. Ст. 171; 2009. N 7. Ст. 771)

Закон о гарантиях избирательных прав - Федеральный закон от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 3-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 24. Ст. 2253; 2009. N 7. Ст. 771)

Закон о государственной гражданской службе - Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ (СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6235)

Закон о государственных и муниципальных унитарных предприятиях - Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 1 декабря 2007 г. N 318-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4746; 2007. N 49. Ст. 6079)

Закон о государственной тайне - Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 1 декабря 2007 г. N 318-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 41. С. 8220 - 8235; 2007. N 49. Ст. 6079)

Закон о донорстве - Закон РФ от 9 июня 1993 г. N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (ВВС РФ. 1993. N 28. Ст. 1064; СЗ РФ. 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о железнодорожном транспорте - Федеральный закон от 10 января 2003 г. N 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 313-ФЗ (СЗ РФ. 2003. N 2. Ст. 169; 2009. N 1. Ст. 21)

Закон о занятости - Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 287-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915; 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6242)

Закон о защите инвалидов - Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о защите прав юридических лиц и предпринимателей - Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (СЗ РФ. 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6249) <1>

<1> Вступил в силу с 1 июля 2009 г., кроме ч. ч. 6, 7 ст. 9, которые вступают в силу с 1 января 2010 г.

Закон о коммерческой тайне - Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. N 214-ФЗ (СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283; 2007. N 31. Ст. 4011)

Закон о Крайнем Севере - Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ (ВВС РФ. 1993. N 16. Ст. 551; СЗ РФ. 2004. N 35. Ст. 3607)

Закон о крестьянском (фермерском) хозяйстве - Федеральный закон от 11 июня 2003 г. N 74-ФЗ "О крестьянском (фермерском) хозяйстве" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 13 мая 2008 г. N 66-ФЗ (СЗ РФ. 2003. N 24. Ст. 2249; 2008. N 20. Ст. 2251)

Закон о мировых судьях - Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. N 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 июля 2008 г. N 147-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 51. Ст. 6270; 2008. N 30. Ч. I. Ст. 3603)

Закон о муниципальной службе - Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ (СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152; 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6235)

Закон о народных предприятиях - Федеральный закон от 19 июля 1998 г. N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 21 марта 2002 г. N 31-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 30. Ст. 3611; 2002. N 12. Ст. 1093)

Закон о некоммерческих организациях - Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2008 г. N 161-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 145; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3617)

Закон о персональных данных - Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (СЗ РФ. 2006. N 31. Ч. I. Ст. 3451)

Закон о ПК - Федеральный закон от 8 мая 1996 г. N 41-ФЗ "О производственных кооперативах" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. N 231-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 20. Ст. 2321; 2006. N 52. Ч. I. Ст. 5497)

Закон о поддержке детей-сирот - Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 52. Ст. 5880; 2004. N 35. Ст. 3607)

Закон о пособиях гражданам, имеющим детей - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 281-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1929; 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6236)

Закон о потребительской кооперации - Закон РФ "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации" в ред. Федерального

закона от 11 июля 1997 г. N 97-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 21 марта 2002 г. N 31-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 28. Ст. 3306; 2002. N 12. Ст. 1093)

Закон о Правительстве РФ - Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным конституционным законом от 30 декабря 2008 г. N 8-ФКЗ (СЗ РФ. 1997. N 51. Ст. 5712; 2009. N 1. Ст. 3)

Закон о правовом положении иностранных граждан - Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции - Федеральный закон от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 14. Ст. 1212; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о предупреждении распространения туберкулеза - Федеральный закон от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 2001. N 26. Ст. 2581; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о прокуратуре - Федеральный закон "О прокуратуре Российской Федерации" в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 47. Ст. 4472; 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6235)

Закон о промышленной безопасности опасных производственных объектов - Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 313-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3588; 2009. N 1. Ст. 21)

Закон о профессиональном образовании - Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 13 февраля 2009 г. N 19-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 35. Ст. 4135; 2009. N 7. Ст. 787)

Закон о профсоюзах - Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148; 2009. N 1. Ст. 17)

Закон о радиационной безопасности населения - Федеральный закон от 9 января 1996 г. N 3-ФЗ "О радиационной безопасности населения" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 141; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о санитарно-эпидемиологическом благополучии - Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 1999. N 14. Ст. 1650; 2009. N 1. Ст. 17)

Закон о свободе совести - Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. N 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 39. Ст. 4465; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о сельскохозяйственной кооперации - Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. N 193-ФЗ "О сельскохозяйственной кооперации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 3 декабря 2008 г. N 250-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 50. Ст. 4870; 2008. N 49. Ст. 5748)

Закон о системе государственной службы - Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 1 декабря 2007 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 2003. N 22. Ст. 2063; 2007. N 49. Ст. 6070)

Закон о службе в таможенных органах - Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 4-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3586; 2009. N 7. Ст. 772)

Закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием - Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ (СЗ РФ. 2000. N 46. Ст. 4538; 2004. N 35. Ст. 3607)

Закон о социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию на Семипалатинском полигоне - Федеральный закон от 10 января 2002 г. N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 281-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 2. Ст. 128; 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6236)

Закон о статусе судей - Закон РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 274-ФЗ (ВВС РФ. 1992. N 30. Ст. 1792; СЗ РФ. 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6229)

Закон о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний - Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о техническом регулировании - Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 52. Ч. I. Ст. 5140; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон о трудовых пенсиях - Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 319-ФЗ (СЗ РФ. 2001. N 52. Ч. I. Ст. 4920; 2009. N 1. Ст. 27)

Закон о Чернобыле - Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" в ред. Закона РФ от 18 июня 1992 г. N 3061-1, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 281-ФЗ (ВВС РФ. 1992. N 32. Ст. 1861; СЗ РФ. 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6236)

Закон о чрезвычайном положении - Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" с последними изменениями, внесенными Федеральным конституционным законом от 7 марта 2005 г. N 1-ФКЗ (СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2277; 2005. N 10. Ст. 753)

Закон об аварии на ПО "Маяк" - Федеральный закон от 26 ноября 1998 г. N 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" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 48. Ст. 5850; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон об адвокатской деятельности - Федеральный закон от 31 мая 2002 г. N 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 23. Ст. 2102; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон об акционерных обществах - Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 315-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; 2009. N 1. Ст. 23)

Закон об индивидуальном учете - Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 14. Ст. 1401; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон об исполнительном производстве - Федеральный закон от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 306-ФЗ (СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849; 2009. N 1. Ст. 14)

Закон об использовании атомной энергии - Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4552; 2009. N 1. Ст. 17)

Закон об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам - Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. N 13-ФЗ (СЗ РФ. 2007. N 1. Ч. I. Ст. 18; 2009. N 7. Ст. 781)

Закон об образовании - Закон РФ "Об образовании" в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 13 февраля 2009 г. N 19-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 150; 2009. N 7. Ст. 787)

Закон об общественных объединениях - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1930; 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3616)

Закон об ООО - Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 декабря 2008 г. N 272-ФЗ (СЗ РФ. 1998. N 7. Ст. 785; 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6227)

Закон об объединениях работодателей - Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 1 декабря 2007 г. N 307-ФЗ (СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4741; 2007. N 49. Ст. 6068)

Закон об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности - Федеральный закон от 20 июня 1996 г. N 81-ФЗ "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 309-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 26. Ст. 3033; 2009. N 1. Ст. 17)

Закон об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности - Федеральный закон от 22 декабря 2005 г. N 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" (СЗ РФ. 2005. N 52. Ч. I. Ст. 5593)

Закон об охране труда - Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" (утратил силу)

Закон об уничтожении химического оружия - Федеральный закон от 2 мая 1997 г. N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. N 232-ФЗ (СЗ РФ. 1997. N 18. Ст. 2105; 2006. N 52. Ч. I. Ст. 5498)

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ - Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 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" с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 июля 2008 г. N 157-ФЗ (СЗ РФ. 2006. N 27. Ст. 2878; 2008. N 30. Ч. I. Ст. 3613)

Временное положение о проведении выборов - Временное положение о проведении выборов депутатов представительных органов местного самоуправления и выборных должностных лиц местного самоуправления в субъектах Российской Федерации, не обеспечивших реализацию конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления, утв. Федеральным законом от 26 ноября 1996 г. N 138-ФЗ "Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления", с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 12 июля 2006 г. N 107-ФЗ (СЗ РФ. 1996. N 49. Ст. 5497; 2006. N 29. Ст. 3125)

Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 - Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" (СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3939)

Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812 - Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812 "О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" с последними изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2008 г. N 1019 (СЗ РФ. 2006. N 2. Ст. 187; 2009. N 1. Ст. 147)

Положение о пособиях гражданам, имеющим детей - Положение о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2006 г. N 865, с последними изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2008 г. N 275 (СЗ РФ. 2007. N 1. Ч. II. Ст. 313; 2008. N 16. Ст. 1700)

Положение о служебных командировках - Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (СЗ РФ. 2008. N 42. Ст. 4821)

Положение об организации работы по содействию занятости - Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 (САПП РФ. 1993. N 7. Ст. 564)

Правила ведения и хранения трудовых книжек - Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225, с последними изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ от 19 мая 2008 г. N 373 (СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539; 2008. N 21. Ст. 2456)

Основные положения о вахтовом методе - Основные положения о вахтовом методе организации работ, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82 (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. N 5)

Положение о труде надомников - Положение об условиях труда надомников, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. N 275/17-99 (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. N 1)

Инструкция по заполнению трудовых книжек - Инструкция по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69 (БНА РФ. 2003. N 49)

Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" с последними изменениями, внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63 (БВС РФ. 2004. N 6; 2007. N 3)

Постановление Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" (БВС РФ. 2007. N 1)

2. Официальные издания

БВС РФ - Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации

БНА РФ - Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств (Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти)

Бюллетень Госкомтруда СССР - Бюллетень Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам

Бюллетень Минтруда России - Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации

ВВС (СССР, РСФСР, РФ) - Ведомости Верховного Совета (СССР, РСФСР), Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета (СССР, РСФСР, РФ)

РВ - "Российские вести"

РГ - "Российская газета"

САПП РФ - Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации

СЗ РФ - Собрание законодательства Российской Федерации

СП (СССР, РСФСР, РФ) - Собрание постановлений Совета Министров (Правительства)

ЭЖ - "Экономика и жизнь"

30 декабря 2001 года N 197-ФЗ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ,
от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ,
от 27.04.2004 N 32-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ,
от 29.12.2004 N 201-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ,
от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ,
от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ,
от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.10.2007 N 224-ФЗ,
от 18.10.2007 N 230-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ,

от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 22.07.2008 N 157-ФЗ,
от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ,
от 25.12.2008 N 281-ФЗ, от 30.12.2008 N 309-ФЗ,
от 30.12.2008 N 313-ФЗ,
с изм., внесенными
Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П,
Определением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О)

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Комментарий к статье 1

1. Изложение статей Трудового кодекса начинается со ст. 1, определяющей цели и задачи трудового законодательства.

В условиях перехода к рыночной экономике, всемерного развития договорного регулирования важной целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Это проявляется в том, что государство устанавливает гарантии как для всех работников (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, продолжительности отпуска и др.), так и отдельно для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников моложе 18 лет, инвалидов), определяет процедуру согласия между участниками трудовых отношений, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров.

Трудовой кодекс содержит нормы, цель которых - создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей. В отличие от ранее действовавшего Кодекса комментируемый ТК более подробно регулирует отношения, возникающие в связи с обеспечением охраны труда работников. В нем содержатся основные направления государственной политики в области охраны труда, нормативные требования охраны труда, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, обязанности работника в области охраны труда, гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, положения об органах управления охраны труда, порядок и условия расследования и учета несчастных случаев, источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда (см. коммент. к разделу X "Охрана труда").

Защита трудовых прав работников осуществляется различными способами. Основными из них являются: самозащита работниками своих трудовых прав, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профсоюзами, судебная защита (см. коммент. к статьям гл. 56 - 59 ТК).

Значительный массив норм Кодекса связан с порядком проведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, установления предела договорного регулирования с тем, чтобы не ухудшить положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Эти нормы имеют целью сбалансировать интересы работников и работодателей, а также обеспечить интересы государства.

2. Комментируемая статья формулирует основную задачу трудового законодательства через круг отношений, составляющих предмет трудового права. Эта

статья имеет принципиальное значение, поскольку определяет критерии разграничения трудового права и смежных отраслей российского права.

Центральное место в отношениях, регулируемых трудовым законодательством, занимают трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями в связи с заключением трудового договора (см. коммент. к ст. 15).

Трудовыми отношениями не исчерпывается круг отношений, составляющих предмет трудового права. В него входят и другие отношения, тесно связанные с трудовыми. Одни из них предшествуют, другие - функционируют одновременно, третьи - приходят на смену трудовым отношениям. К предшествующим относятся отношения по трудоустройству. Цель указанных отношений - обеспечить граждан работой, способствовать возникновению трудовых отношений между ними и работодателями. Нормы, составляющие содержание отношений по трудоустройству, устанавливают квоту рабочих мест, гарантии социальной поддержки гражданам, ищущим работу, полномочия и обязанности работодателей в сфере занятости. Для этих отношений характерна множественность субъектов. К ним относятся не только работники и работодатели, но и органы государственной власти, профсоюзы.

Отношения, которые функционируют наряду с трудовыми, весьма различны по своему содержанию. Сюда относятся отношения по организации труда и управлению трудом, по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Эти отношения в обобщенной форме являются коллективными трудовыми отношениями. Их отличительная особенность - наличие коллективного субъекта в лице профсоюза или иного представительного органа работников. Сами работники, как правило, непосредственно в коллективным трудовым отношениях не участвуют.

К самостоятельным видам Кодекс относит и отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя, отношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда, которые до последнего времени рассматривались как составная часть трудовых отношений.

Отношения по надзору и контролю (в т.ч. профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, традиционно признавались отношениями, функционирующими одновременно с трудовыми. Трудовой кодекс не отступает от этих традиций. В соответствии с конституционным правом на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, важное значение имеют предусмотренные в ТК нормы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, способствующие обеспечению безопасных и здоровых условий труда. Возникающие в связи с осуществлением надзора и контроля отношения функционируют наряду с трудовыми отношениями.

Перечень отношений, регулируемых трудовым законодательством, комментируемая статья завершает отношениями по рассмотрению трудовых споров. Как правило, эти отношения приходят на смену трудовым. Они предусматривают (во многих случаях) альтернативный порядок рассмотрения споров, определяют механизм исполнения решений комиссий по трудовым спорам, устанавливают некоторые процессуальные особенности при разрешении трудовых споров в судах. Отношения по рассмотрению трудовых споров способствуют защите прав и законных интересов сторон трудового договора, цивилизованному разрешению неурегулированных разногласий в сфере труда.

Наряду со спорами, возникающими между конкретным работником и работодателем, существуют коллективные трудовые споры, порядок разрешения которых

предусматривает специальную процедуру вплоть до объявления забастовки (см. коммент. к статьям гл. 61).

Трудовое законодательство регулирует также отношения по обязательному социальному страхованию. Объединяющий признак их принадлежности к предмету трудового права - связь с трудовыми отношениями. Трудовой кодекс подчеркивает, что отношения по обязательному социальному страхованию регулируются трудовым законодательством в случаях, предусмотренных федеральными законами. Одним из таких законов является Закон об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Согласно этому Закону пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в следующем размере: застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100% среднего заработка; застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80% среднего заработка; застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60% среднего заработка. Однако независимо от продолжительности страхового стажа размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на очередной финансовый год.

В 2009 г. в соответствии с Законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г. максимальный размер пособия равен в 2009 г. - 18720 руб., в 2010 г. - 20030 руб., в 2011 г. - 21390 руб. (ч. 1 ст. 8). Если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по каждому месту работы.

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

Комментарий к статье 2

1. Комментируемая статья базируется на нормах международного права, Конституции РФ и выражает сущность законодательства о труде, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основные направления политики государства в области регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Сформулированные в ней принципы проявляются в различных правовых институтах трудового права. Некоторые из них конкретизируются в правовых нормах, касающихся возникновения трудовых отношений, иные - в период действия трудового договора. В сфере труда имеется обширный нормативный массив, призванный защитить трудовые права работников на всех стадиях трудовых отношений.

Основополагающий принцип трудового права - принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах: начиная с возникновения трудового отношения и кончая его прекращением. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовые отношения с работодателем или заняться предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом. Она несовместима с дискриминацией в сфере труда и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

Трудовой кодекс содержит специальные статьи о запрещении дискриминации и принудительного труда, где даются понятия этих явлений, а также предусматриваются условия, при которых привлечение к труду или отказ от него нельзя квалифицировать как дискриминацию в сфере труда или как принудительный труд (см. коммент. к ст. 3 и ст. 4).

2. В число основных принципов трудового права Кодекс включает право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве. В законодательстве имеется значительный массив правовых норм, призванных содействовать обеспечению трудовой занятости граждан. Право на защиту от безработицы реализуется в Законе о занятости и иных нормативных правовых актах.

Социальная политика государства в числе ее важнейших направлений предусматривает мероприятия в области занятости. Для их осуществления создаются специальные органы в лице государственной службы занятости населения, возглавляемой Федеральной службой по труду и занятости, выделяются необходимые финансовые ресурсы, предусматриваются дополнительные гарантии по обеспечению занятости отдельных категорий граждан. Так, Закон о защите инвалидов устанавливает квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2% и не более 4%).

Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 287-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6242) предусмотрено, что Правительство РФ в связи с осложнением ситуации на рынке труда в отдельных субъектах РФ вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда этих субъектов РФ. Для реализации указанных мероприятий Правительство РФ вправе осуществлять резервирование в составе федерального бюджета бюджетных ассигнований, используемых в порядке, определяемом Правительством РФ. Этим же Законом установлено, что при введении неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение 3 рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3. Статья 2 впервые в кодификационной практике трудового законодательства вводит термин "справедливые условия труда", который включает в себя три составляющих: безопасный труд, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, - конституционное положение (ст. 37 Конституции РФ), лежащее в основе как отдельных правовых норм (правовые нормы, относящиеся к заключению трудового договора и переводу на другую работу), так и институтов трудового права (правовой институт охраны труда). Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей. Эта обязанность носит всеобщий характер. Она распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Для принципа обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм, распространяемых на всех работников, и специальных норм, предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др.). Принцип обеспечения безопасных условий труда предусматривает систему органов - государственных и общественных, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда (см. коммент. к статьям гл. 57 "Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" и гл. 58 "Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами").

Право на отдых - одно из основных трудовых прав. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный

отпуск. В этой формулировке принципиальную роль играет положение о том, что различные виды времени отдыха, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха и др., гарантированы только тем, кто работает по трудовому договору. Право на отдых как принцип трудового права реализуется в различных нормах ТК. Наибольшее число таких норм содержится в главах раздела IV "Рабочее время" и раздела V "Время отдыха" (см. коммент. к этим разделам).

4. Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Слова "справедливая оплата труда" имеют значение как на перспективу, определяющую направленность правового регулирования заработной платы, так и для характеристики состояния оплаты труда. Право на справедливую оплату труда гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину МРОТ, который устанавливается на всей территории Российской Федерации и не может быть снижен ни субъектом РФ, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

Справедливой оплате труда способствует установление единых критериев, определяющих размер заработной платы. Этот размер зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере. Это положение, учитывая его значение на современном этапе развития экономики (сопровождающееся, к сожалению, случаями невыполнения работодателями обязанности по своевременной и полной выплате заработной платы), возведено Кодексом в ранг одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Помимо этого Кодекс предусматривает нормы, определяющие ответственность работодателя за невыполнение обязанности по своевременной оплате труда работников.

Впервые в трудовом законодательстве установлено, что материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, возникает независимо от вины работодателя.

5. Комментируемая статья воспроизводит конституционное положение о праве граждан на объединение применительно к сторонам трудового отношения - работникам и работодателям. Работники и работодатели добровольно могут вступать в объединения для защиты своих прав и интересов. Работники объединяются, как правило, в профсоюзы, основная задача которых - представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, осуществлять защиту их трудовых прав. В свою очередь, интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Эти объединения являются некоммерческими организациями, объединяющими на добровольной основе работодателей. Право работников и работодателей на объединение лежит в основе социального партнерства, договорного регулирования трудовых отношений.

6. К основным принципам трудового права ст. 2 относит также право работников на участие в управлении организацией. Этот принцип выражен в наделении работников правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через свои представительные органы (профсоюзы) в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных положений.

Принцип участия работников в управлении организацией реализуется в конкретных статьях ТК, посвященных социальному партнерству (ст. ст. 27 - 31), принятию решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371), порядку расторжения трудового договора по предусмотренным Кодексом основаниям, требующим учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373), и др.

7. Трудовой кодекс содержит значительное число диспозитивных норм, что отражает тенденцию к расширению договорного регулирования. Более того, для формируемых рыночных отношений преобладающим является договорное регулирование труда с целью согласовать интересы работников и работодателей.

Учитывая изменения в правовом регулировании трудовых отношений, перенесение основного его объема на организации, Кодекс рассматривает право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений как один из основных принципов трудового права.

8. Особое место занимает принцип соблюдения и защиты трудовых прав работников. Он включает все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. ст. 353 - 369 ТК), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. ст. 184, 237 ТК), судебная защита прав работников.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. ст. 381 - 397 ТК); коллективные трудовые споры - с применением примирительных процедур и - при недостижении соглашения - объявлением забастовки, право на которую предусмотрено ст. 37 Конституции РФ (ст. ст. 398 - 418 ТК).

9. Комментируемая статья содержит изложение взаимных обязанностей сторон трудового отношения. Обязанности работников составляют содержание правового института Дисциплины труда. Цель такого института - обеспечивать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение работниками своих обязанностей, которые были ими добровольно приняты в результате заключения трудового договора. Обязанности работодателей не выделены в отдельный правовой институт, однако правовые нормы, возлагающие на работодателей соответствующие обязанности, имеются практически во всех статьях Кодекса, касаются ли они трудового договора или рабочего времени и времени отдыха, заработной платы или других отношений, составляющих предмет трудового права. Эти статьи содержат правомочия работников, реализация которых требует исполнения соответствующих обязанностей работодателями. Помимо обязанностей, вытекающих из договора (коллективный договор, трудовой договор), на работодателей возлагаются обязанности, вытекающие из их взаимоотношений в сфере труда с государственными органами и органами местного самоуправления: выполнять предписания государственных инспекторов труда об устранении нарушений законов и иных нормативных правовых актов о труде, привлекать виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранять их от должности в установленном порядке (ст. 357 ТК); освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения им государственных или общественных обязанностей и функций в случаях, если в соответствии с законом эти обязанности и функции должны выполняться в рабочее время (ст. 170 ТК).

В законодательстве, определяющем правовой статус организации, порядок ее деятельности, содержатся и иные обязанности работодателя в сфере труда.

10. К основным принципам трудового права комментируемая статья относит также обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Любые неправомерные действия или бездействие работодателя, причинившие работнику моральный вред, подлежат возмещению (см. коммент. к ст. 237).

Защита достоинства работника обеспечивается и путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб возмещается, в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника.

11. Завершается комментируемая статья изложением принципа обеспечения права на обязательное социальное страхование. Этот принцип реализуется в различных нормативных правовых актах, гарантирующих работнику, а в соответствующих случаях и членам его семьи обеспечение за счет средств государственного социального страхования: пособиями по временной нетрудоспособности; пособиями по беременности и родам; пособиями при рождении ребенка; пособиями по уходу за ребенком до достижения им

возраста полутора лет; пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторым категориям работников - также обеспечение пенсиями за выслугу лет.

Система обязательного социального страхования включает и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В настоящее время оно осуществляется в соответствии с Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, который, предусматривая обязанность работодателей производить страховые отчисления, возлагает ответственность за выплату компенсаций пострадавшим на производстве (их иждивенцам) на государство в лице Фонда социального страхования РФ.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Комментарий к статье 3

1. Трудовой кодекс выделяет запрещение дискриминации в сфере труда в отдельную статью. Этим подчеркивается значение одного из основополагающих принципов трудовых отношений - недопущение дискриминации в области труда и занятий, закрепленного в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Эта Декларация является обязательной для государств - членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций.

Содержание комментируемой статьи полностью соответствует Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958), действующей на территории Российской Федерации.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате (других условиях) труда. Трудовой кодекс не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, влияющих на неравенство прав в сфере труда. Вначале перечисляются пол, раса, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, политические убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям, а далее указывается на иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников. Это означает, что любой мотив, а не только названный в ст. 3, является нарушением равных возможностей в сфере труда, если он не относится к деловым качествам работника.

Для граждан, реализующих свои права в сфере труда, особое значение, учитывая существующую практику приема на работу, имеет такой мотив ограничения прав, как место жительства. Отсутствие регистрации по месту жительства не может быть основанием для отказа в приеме на работу. Такие отказы противоречат Конституции РФ, гарантирующей гражданам равенство прав и свобод независимо от места жительства (ст. 19). Это же положение применительно к сфере труда сформулировано в ст. 3.

2. Наряду с перечислением обстоятельств, не влияющих на решение вопроса о приеме на работу, Трудовой кодекс указывает на обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международными правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение - обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета, при приеме на работу, различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда. К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных требований, свойственных данному

виду труда, является необходимость пройти профессиональный отбор для занятия должности, связанной с движением поездов (п. 3 ст. 25 Закона о железнодорожном транспорте).

Защита граждан, нуждающихся в особой заботе государства, проявляется в предоставлении им дополнительных гарантий, включая принятие специальных правовых норм, устанавливающих квотирование для приема на работу отдельных категорий граждан. Так, Закон о защите инвалидов предусматривает установление всем организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 100 человек, квоты для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее 2% и не более 4%.

3. Права граждан, подвергшихся дискриминации в сфере труда, защищаются в суде. Ранее с заявлением об устранении дискриминации можно было обращаться и в органы системы федеральной инспекции труда. Действующая редакция ст. 3 не предусматривает такого обращения, поскольку эти органы не должны выполнять юрисдикционные функции, присущие судам. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд оплачивается не в соответствии с должностью и квалификацией работника. Если суды, рассматривая соответствующие иски, приходят к выводу, что в отношении этих работников допущена дискриминация, они выносят решения о взыскании недополученных сумм. (См. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по иску инженера-исследователя III категории к институту, с которым он состоит в трудовых отношениях, о взыскании заработной платы; по иску работников к АООТ "Рязаньгоргаз" о взыскании разницы в заработной плате // БВС РФ. 1993. N 11; 1998. N 3.)

Комментируемая статья допускает возможность компенсации морального вреда, причиненного нарушением правила о запрещении дискриминации. Размер компенсации морального вреда не зависит от возмещения причиненного дискриминацией материального ущерба. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Комментарий к статье 4

Запрещение принудительного труда является конституционным положением. В ст. 37 Конституции РФ указано, что принудительный труд запрещен. Это означает, что никого нельзя обязать выполнять работу под угрозой применения наказания. Каждый вправе выбирать любой род деятельности и профессию и вправе вообще не заниматься трудовой деятельностью.

Конституционный запрет принудительного труда реализуется в различных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и ее субъектов.

Статья 1 Закона о занятости предусматривает, что незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности, из УК исключена статья об ответственности за уклонение от общественно полезного труда (в законодательстве такое уклонение называлось тунеядством).

Запрещение принудительного труда содержится в отдельной статье, а не в статье "Основные трудовые права и обязанности работников", как было предусмотрено в КЗоТ. Это подчеркивает основополагающее значение такого запрета для регулирования трудовых отношений. Запрещение принудительного труда, предусмотренное в комментируемой статье, соответствует международным правовым актам -

Международному пакту о гражданских и политических правах 1966 г. (ВВС СССР. 1976. N 17. Ст. 291), Конвенциям МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930) (ВВС СССР. 1956. N 13. Ст. 279) и N 105 "Об упразднении принудительного труда" (1957) (СЗ РФ. 1998. N 12. Ст. 1348).

В отличие от КЗоТ Трудовой кодекс не только запрещает принудительный труд, но и дает определение понятия принудительного труда, которое соответствует формулировкам Конвенции МОТ N 29.

Кодекс расширил понятие принудительного труда по сравнению с международными правовыми нормами. Комментируемая статья определяет, что к принудительному труду относится работа, выполняемая работником под угрозой наказания, хотя в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами он может от нее отказаться. К таким случаям отказа относятся: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере; возникновение непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в т.ч. вследствие необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Расширение понятия принудительного труда усиливает гарантии соблюдения трудовых прав работников, дает им право приостановить выполнение своих трудовых обязанностей (ст. 142 ТК) или отказаться от такой работы (ст. 379 ТК).

Запрещая принудительный труд, ст. 4 перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом.

Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы. Согласно Закону о воинской обязанности граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу может быть принято решение о направлении на альтернативную гражданскую службу (Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030). Работа в процессе исполнения воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы не может квалифицироваться как принудительный труд.

Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами. Так, Закон о чрезвычайном положении предусматривает в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизацию трудоспособного населения и привлечение транспортных средств граждан для проведения указанных работ при обязательном соблюдении требований охраны труда.

Трудовой кодекс не относит также к принудительному труду работу, выполняемую в чрезвычайных обстоятельствах, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, сильные эпидемии или эпизоотии и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения).

Не считаются принудительным трудом работы в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда. Такие работы выполняются при осуждении к исправительным работам (гл. 7 УИК "Исполнение наказания в виде исправительных работ") и к лишению свободы. Статья 103 УИК предусматривает, что каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. В свою очередь, администрация исправительных учреждений обязана привлекать осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

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

Комментарий к статье 5

1. Комментируемая статья посвящена источникам трудового права. Прежде всего эта статья подчеркивает, что трудовые и непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством, т.е. Трудовым кодексом, иными федеральными законами, законами субъектов РФ.

Таким образом, Кодекс определяет понятие трудового законодательства. Оно состоит только из законов, причем как федеральных, так и субъектов РФ. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений законами, содержащими нормы трудового права, означает, что такие акты по отраслевой принадлежности могут быть актами трудового права, а могут не относиться к трудовому праву, но содержать правовые нормы о труде. Так, к источникам трудового права относится Закон о железнодорожном транспорте, который хотя не является в целом законом о труде, содержит ст. 25 и ст. 26, регулирующие трудовые отношения работников железнодорожного транспорта.

Понятие трудового законодательства в новой редакции ст. 5 соответствует отсылочным статьям Трудового кодекса, которые содержат указание не на законодательство, состоящее из всех нормативных правовых актов, а на закон, если тот или иной вопрос решается на данном уровне, или на закон и иные нормативные правовые акты по регулируемому ими вопросу. Этим обеспечивается точный адресат будущего нормативного правового акта.

2. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, которая содержит принципиальные положения, определяющие основные начала Трудового кодекса и всех иных нормативных правовых актов о труде. Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения регулируются (во многих случаях) законами и иными нормативными правовыми актами о труде, конкретизирующими положения ст. 37 Конституции РФ. Эта статья провозглашает свободу труда, запрещает принудительный труд, предусматривает право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, право на защиту от безработицы, а также признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, закрепляет право на отдых.

3. Содержание норм трудового законодательства определяется и федеральными конституционными законами. Одним из них является Закон о чрезвычайном положении. В нем содержатся нормы трудового права, предусматривающие изъятия из законов и иных нормативных правовых актов, определяющих правовой режим государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, а также устанавливающих права и свободы граждан. Так, этот Закон предусматривает - на период действия чрезвычайного положения - возможность запрещения забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, отстранения от работы руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей и назначения других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей.

4. Среди федеральных законов о труде основополагающим является Трудовой кодекс от 30 декабря 2001 г. с последующими изменениями и дополнениями. Последние изменения были внесены Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. N 313-ФЗ (СЗ РФ. 2009. N 1. Ст. 21).

Трудовой кодекс закрепляет исходные принципиальные положения правового регулирования труда и в то же время достаточно подробно решает вопросы, возникающие в сфере труда между работниками и работодателями. Он имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все эти законы должны соответствовать Трудовому кодексу. Такое соответствие обеспечивает единство законов,

регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также играет важную роль в устранении законодательных противоречий, отрицательно отражающихся на правоприменительной практике.

Кодекс впервые устанавливает механизм, гарантирующий приоритет Трудового кодекса. В комментируемой статье указано, что в случае противоречий между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс. Кроме того, предусмотрены последствия принятия нового федерального закона, противоречащего Трудовому кодексу. Такой закон применяется, если соответствующие изменения и дополнения внесены в Трудовой кодекс.

5. К источникам трудового права относятся указы Президента РФ. Указы Президента РФ, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает подзаконность правотворческой деятельности Президента РФ. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений, определять особенности правового статуса некоторых категорий работников. Так, указами Президента РФ регулируется порядок подготовки и проведения аттестации государственных служащих, утвержден перечень должностей федеральной государственной службы, установлен размер денежного содержания федеральных государственных служащих (см., например: Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 // СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 437).

6. В систему нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить Трудовому кодексу, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации. Во многих случаях принимаются постановления Правительства РФ для реализации положений, предусмотренных Трудовым кодексом. Так, ст. 139 ТК устанавливает, что особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с этой статьей Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618).

7. Регулирование трудовых отношений осуществляется также подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти. Эти акты не должны противоречить Трудовому кодексу, федеральным законам, а также указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Особое значение для регулирования трудовых отношений среди актов министерств и ведомств имеют постановления и разъяснения Минздравсоцразвития России, которому переданы функции бывшего Минтруда России. Постановления, принимаемые этим Министерством, а также разъяснения по применению нормативных актов в области труда и социальным вопросам обязательны для исполнения всеми министерствами, государственными комитетами и другими федеральными органами исполнительной власти, органами самоуправления и организациями. С помощью постановлений Минздравсоцразвития России обеспечивается единообразное решение вопросов, не имеющих региональных особенностей, предусматриваются условия применения постановлений Правительства РФ. Минздравсоцразвития России издает также постановления по вопросам компетенции Правительства РФ, которые по его прямому поручению переданы на разрешение Министерству. До реорганизации системы и структуры федеральных органов исполнительной власти такие постановления издавались Минтрудом России.

8. Положения комментируемой статьи основаны на п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ, в соответствии с которым трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Это означает, что трудовые и тесно связанные с ними отношения регулируются актами как федерального, так и регионального уровня. Регулирование в сфере труда осуществляется с учетом предусмотренного Кодексом разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. Круг вопросов, отнесенных к полномочиям федеральных органов государственной власти, определен ст. 6 ТК (см. коммент. к этой статье). В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по вопросу, урегулированному ранее законом или иным нормативным правовым актом субъекта Федерации, региональное законодательство приводится в соответствие с актами федерального уровня.

Трудовой кодекс содержит и иное важное положение, относящееся к иерархии законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ. Эти законы не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

9. В системе нормативных правовых актов о труде имеются также акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты о труде. Первые определяют режим работы организаций, находящихся на территории соответствующего муниципального образования, регулируют иные вопросы в сфере труда: трудоустройство граждан, занятость населения, дополнительную социальную защиту многодетных семей и др.

Трудовой кодекс устанавливает иерархию актов органов местного самоуправления. Они не должны противоречить ТК, другим федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ.

Локальные нормативные акты о труде издаются руководителем организации в пределах своих полномочий и действуют только в рамках этой организации. Они могут быть приняты также работодателями - физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями.

10. Трудовой кодекс выделяет в качестве источников трудового права нормативные соглашения: коллективные договоры и соглашения. Их отличие от иных источников права заключается в том, что нормативные положения коллективных договоров и соглашений устанавливаются в договорном порядке, т.е. по соглашению работников и работодателей. Действие коллективного договора локализовано конкретной организацией, а также правомочием работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем. Соглашения могут быть генеральными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

11. Конституционные положения, касающиеся трудовых прав и свобод граждан, незыблемы. Любое умаление или отмена трудовых прав и свобод, закрепленных Конституцией РФ, является недействительным и не подлежит применению.

Конституционной Суд РФ и Верховный Суд РФ неоднократно признавали недействующими законы и иные нормативные правовые акты по причине их несоответствия Конституции РФ, устанавливающей трудовые права и свободы граждан.

Так, Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 марта 2005 г. N 3-П признал ст. 279 ТК (в ред. до принятия Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ), согласно которой в случае расторжения трудового договора с руководителем организации по

решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в указанном случае, допускает расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

Выплата компенсации, как указал Конституционный Суд РФ, - необходимое условие прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК.

Верховный Суд РФ, основываясь на конституционных положениях, также признает недействительными некоторые нормативные правовые акты. Так, Верховный Суд РФ, учитывая, что запрет на занятие двух руководящих должностей на любых предприятиях, в учреждениях, организациях ограничивает конституционные права граждан на свободный труд, на свободное распоряжение своими способностями к труду, на выбор рода деятельности и профессии, своим решением от 14 декабря 2000 г. признал недействительным (незаконным) абз. 3 п. 1 Постановления Совмина СССР от 22 сентября 1988 г. N 1111 "О работе по совместительству", который предусматривал, что занятие двух руководящих должностей при работе по совместительству не допускается.

12. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 подчеркивает, что суд обязан разрешать трудовые споры на основании Конституции РФ, Трудового кодекса, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы. Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, суд принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим большую юридическую силу. При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора.

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

Комментарий к статье 6

1. Трудовое законодательство - предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Конституция РФ предусматривает, что по предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не могут противоречить федеральному закону. В случае такого противоречия действует федеральный закон.

Эти исходные конституционные положения конкретизированы в комментируемой статье. Кодекс в целях устранения противоречий между нормативными правовыми актами федерального уровня и законами, а также иными нормативными правовыми актами субъектов РФ разграничивает полномочия федеральных и региональных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Это разграничение осуществляется путем перечня полномочий, которые закреплены только за

федеральными органами государственной власти, а также определения полномочий органов государственной власти субъектов РФ.

2. Перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений, предусмотренный Трудовым кодексом, носит исчерпывающий характер. В него включены принципиальные положения, требующие единого решения на всей территории Российской Федерации. Этот перечень начинается с закрепления за федеральными органами государственной власти полномочий по установлению основных направлений государственной политики в сфере труда. Одним из проявлений такой политики являются федеральные целевые программы, которые определяют основные направления реализации задач по улучшению содействия занятости населения, условий труда, социальной защиты граждан, а также государственные органы и общественные объединения, призванные выполнять эти задачи, объемы и источники финансирования программ. Так, Постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2000 г. N 1015 (СЗ РФ. 2001. N 2. Ст. 172) была утверждена Федеральная целевая программа "Молодежь России (2001 - 2005 годы)", в которой наряду с другими ставились задачи обеспечить занятость молодежи, снизить уровень безработицы путем предоставления сезонных и временных работ, создания рабочих мест для молодежи и несовершеннолетних, роста деловой активности молодежи. Выполнение этой Программы финансируется за счет средств федерального бюджета.

Важную роль в повышении уровня гарантий правовой и социальной защиты работников от профессионального риска сыграла Федеральная целевая программа улучшения условий и охраны труда на 1998 - 2000 годы, утв. Постановлением Правительства РФ от 10 ноября 1997 г. N 1409 (СЗ РФ. 1997. N 46. Ст. 5317). В соответствии с этой Программой, продленной Постановлением Правительства РФ от 15 января 2001 г. N 28 на 2001 г. (СЗ РФ. 2001. N 4. Ст. 291), были приняты федеральные законы о страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, о порядке расследования несчастных случаев на производстве и др.

3. Трудовой кодекс закрепляет за федеральными органами государственной власти право устанавливать основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Основы - базовые понятия, концептуальные положения трудового законодательства, определяющие сферу их действия, стороны трудовых отношений, правовые принципы, конкретизируемые в нормах, составляющих содержание различных правовых институтов. Основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений составляют и иные принципиальные положения трудового законодательства: о запрещении дискриминации в сфере труда, о запрещении принудительного труда, о видах нормативных правовых актов, относящихся к источникам трудового права, и их иерархии по отношению друг к другу.

4. Закрепление в федеральных законах и иных нормативных правовых актах гарантированного государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работников является важным средством социальной защиты граждан. К таким гарантиям относятся минимальный размер оплаты труда, минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, различные выплаты при осуществлении трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных (оплата при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере, оплата за сверхурочную работу - за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере и др.). С 1 января 2009 г. минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 4330 руб. в месяц. Любой работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени, не может получать меньше одного МРОТ. Не может быть снижена и минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (см. коммент. к ст. 115).

Установленные на федеральном уровне трудовые права и социальные гарантии могут быть расширены органами государственной власти субъектов РФ. Дополнительное финансирование, требуемое для установления таких прав и гарантий, осуществляется за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

5. Статья 6 к числу положений в сфере труда, закрепленных за федеральными органами государственной власти, относит порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров. Этот порядок необходим, учитывая значение трудовых договоров в реализации прав и законных интересов как работников, так и работодателей. Заключение трудового договора связано с реализацией права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Изменение трудового договора базируется на договорном принципе установления его содержания, которое не может трактоваться по-разному в зависимости от того, на территории какого субъекта РФ возникло трудовое отношение между работником и работодателем. Расторжение трудового договора, как правило, акт взаимного согласия или решение одной из сторон, осуществляемое в соответствии с законом.

6. Переход к рыночным отношениям определил значение социального партнерства как механизма, помогающего находить решения с учетом интересов и работников, и работодателей. Основы социального партнерства - предмет ведения федеральных органов государственной власти. К ним относятся основные принципы социального партнерства, стороны, система, формы и органы социального партнерства (см. коммент. к статьям гл. 3 - 5).

До принятия нового Трудового кодекса в системе нормативных правовых актов, определяющих правовую базу социального партнерства, ведущее место занимал Закон РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (ВВС РФ. 1992. N 17. Ст. 890). В настоящее время этот Закон утратил силу, а порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений, а также контроль за их выполнением, ответственность сторон социального партнерства регулируются Кодексом (см. коммент. к статьям гл. 6 - 8).

7. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, закреплено в ст. 37 Конституции РФ. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров предусмотрен Трудовым кодексом. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с гл. 60 ТК, где указывается, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Эта глава определяет понятие индивидуального трудового спора, порядок его рассмотрения, образования комиссий по трудовым спорам, их компетенцию, а также иные вопросы, относящиеся к комиссиям по трудовым спорам. Отдельные положения гл. 60 ТК относятся к рассмотрению индивидуальных трудовых споров в судах (см. коммент. к гл. 60).

Коллективные трудовые споры разрешаются по правилам гл. 61 ТК, которая предусматривает порядок выдвижения требований работников и их представителей, примирительные процедуры, условия реализации права на забастовку, гарантии и правовое положение работников в связи с ее проведением, а также их ответственность за незаконные забастовки.

8. К полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений относится установление принципов и порядка осуществления федерального надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда, системы и полномочий федеральных органов государственной власти, осуществляющих надзор и контроль.

Органами государственного надзора и контроля являются федеральная инспекция труда, осуществляющая федеральный надзор и контроль за соблюдением в организациях законов и иных нормативных правовых актов о труде, и иные специальные органы,

осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности, за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности (Ростехнадзор), за соблюдением организациями гигиенических норм и санитарно-противоэпидемических правил (Госсанэпиднадзор). Полномочия этих органов и возложенные на них обязанности определяются гл. 57 ТК (см. коммент. к ее статьям) и положениями о соответствующих органах, утверждаемыми Правительством РФ.

9. Федеральные органы государственной власти устанавливают единый порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательный для всех организаций независимо от их организационно-правовой формы, а также лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица и использующих наемный труд. В настоящее время действуют: Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. N 967 (СЗ РФ. 2000. N 52. Ч. II. Ст. 5149); статьи ТК, регулирующие вопросы расследования и учета несчастных случаев на производстве (ст. ст. 227 - 231).

10. Условия труда, производственные объекты должны соответствовать требованиям по охране труда. Эти требования обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в т.ч. при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Нормативные правовые акты, определяющие систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда и подтверждения соответствия организации работ по охране труда установленным в Российской Федерации государственным нормативным требованиям охраны труда, принимаются федеральными органами государственной власти. Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утвержден Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 (СЗ РФ. 2000. N 22. Ст. 2314).

11. Ответственность по трудовому праву - меры принуждения, применяемые к сторонам трудового договора за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей. Материальная ответственность (в отличие от имущественной ответственности по гражданскому законодательству) производится путем удержания из заработной платы - во многих случаях единственного источника материального обеспечения работника. Поэтому гарантией, способствующей устранению ошибок в этой сфере, является установление общих правил, в соответствии с которыми работники привлекаются к ответственности. Эти правила, включая условия материальной ответственности, содержатся в Трудовом кодексе и иных федеральных законах.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, регулируется ст. ст. 238 - 250 ТК (см. коммент. к ним).

Материальная ответственность работодателя перед работником за ущерб, причиненный его имуществу, за задержку заработной платы предусмотрена ст. ст. 235, 236 ТК.

Вопросы возмещения вреда, причиненного здоровью работника вследствие несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им трудовых обязанностей, регулируются федеральным законом. Трудовой кодекс содержит лишь отсылочную норму по возмещению вреда, причиненного здоровью работника (ст. 219). Законом, определяющим виды, объемы и условия обеспечения работников, является Закон о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Одна из характерных особенностей этого Закона - замена гражданско-правовой защиты работников социальной защитой в форме обязательного социального страхования от

несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний. Преимущества обязательного социального страхования перед гражданско-правовым институтом возмещения вреда заключаются в следующем. Во-первых, расходы по обеспечению пострадавших вследствие производственных травм и профессиональных заболеваний распределяются более или менее равномерно между всеми работодателями; образуемый из их страховых отчислений централизованный страховой фонд должен стать более надежной финансовой основой для удовлетворения требований работников о возмещении причиненного вреда. Во-вторых, материальную ответственность за обеспечение доходов пострадавших на производстве (их иждивенцев) берет на себя государство в лице государственной страховой организации - Фонда социального страхования РФ. В-третьих, выплата страхового возмещения производится независимо от наличия вины работодателя (по принципу профессионального риска).

12. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений включают в себя установление видов дисциплинарных взысканий и порядок их применения. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения предусмотрены Трудовым кодексом и федеральными законами, уставами и положениями. Перечень этих взысканий носит исчерпывающий характер. Общими видами дисциплинарных взысканий, применяемых к большинству работников, являются взыскания, содержащиеся в Трудовом кодексе. Все иные нормативные правовые акты предусматривают дисциплинарные взыскания, применяемые к отдельным категориям работников. Так, к государственным гражданским служащим применяются взыскания, предусмотренные Законом о государственной гражданской службе. Дисциплинарные уставы утверждаются указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Они, как правило, действуют в тех отраслях экономики, видах деятельности, где от работников требуется особо ответственное отношение к выполняемым ими обязанностям. К числу таких нормативных правовых актов относятся Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. N 1396 (СЗ РФ. 1998. N 47. Ст. 5742), Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утв. Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 (СЗ РФ. 1998. N 29. Ст. 3557). Положения о дисциплине утверждаются постановлениями Правительства РФ. Так, все виды дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам железнодорожного транспорта, предусмотрены в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 (САПП РФ. 1992. N 9. Ст. 608).

13. Для формирования бюджета по показателям, относящимся к сфере труда и охраны труда, для установления прожиточного минимума трудоспособного населения и пенсионеров, принятия иных социальных законов применяются статистические данные по вопросам труда и охраны труда. Трудовой кодекс относит установление таких данных к полномочиям федерального органа государственной власти. Этим органом являлся Государственный комитет РФ по статистике (в настоящее время - Федеральная служба государственной статистики). Этот Комитет утверждал также формы учета, имеющие важное значение для организации труда и производства. Так, Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Они состоят из документов по учету кадров и документов по учету использования рабочего времени и по учету расчетов с персоналом по оплате труда. Первые из них, к которым относятся штатное расписание, приказы о приеме на работу, о переводе работника на другую работу и о прекращении действия трудового договора, распространяются на юридические лица всех форм собственности. Вторые - табели учета использования рабочего времени и расчета заработной платы применяются ко всем юридическим лицам, кроме бюджетных учреждений.

14. Перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений, предусмотренный комментируемой статьей, завершается полномочиями по установлению особенностей правового регулирования трудовых отношений. Эти полномочия отражают общую тенденцию развития трудового законодательства, которое наряду с нормами, распространяемыми на всех работников, содержит положения, предусматривающие дифференциацию условий труда отдельных категорий работников. При такой дифференциации учитываются особенности выполняемой работы, обеспечивающей исполнение полномочий государственных органов (Закон о государственной гражданской службе), природно-климатические условия (Закон о Крайнем Севере), профессиональные особенности (Закон о железнодорожном транспорте; Закон о профессиональном образовании), специфика трудовой функции - труд руководителя организации (Закон о государственных и муниципальных унитарных предприятиях) и иные особенности. Комментируемый ТК содержит специальный раздел XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников", который значительно расширяет (по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ) круг лиц, на которых распространяются дифференцированные нормы трудового законодательства.

15. Часть 2 комментируемой статьи - полномочия органов государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Эти полномочия определяются двумя факторами. Первый фактор - полномочия федеральных органов государственной власти. Вопросы, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти, могут быть предметом регулирования органов государственной власти субъектов РФ. Второй фактор - нерешенность вопросов, относящихся к трудовым и связанным с ними отношениям, на федеральном уровне. В этом случае такие вопросы могут быть урегулированы законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. Их срок действия - до принятия федерального закона или иного нормативного правового акта РФ. После его принятия закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ прекращает свое действие.

Статья 7. Утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Комментарий к статье 8

1. Управленческие функции работодателя, независимо организация это или индивидуальный предприниматель, его руководство трудовым процессом работников, с которыми был заключен трудовой договор, требуют принятия локальных нормативных актов. Работодатель реализует нормотворческие полномочия самостоятельно, если он является физическим лицом, или через свои органы управления. Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции, предусмотренной законом, иным нормативным правовым актом, а также соглашением, коллективным договором. Так, Закон об акционерных обществах устанавливает, что к компетенции исполнительного органа общества (директора, генерального директора) относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Директор, генеральный директор наряду с другими действиями утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Руководитель государственного и муниципального унитарного предприятия осуществляет свои нормотворческие полномочия в соответствии с Законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Этим Законом предусмотрено, что руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный

директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Он действует от имени унитарного предприятия без доверенности, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, осуществляет прием на работу работников, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, а также издает приказы.

Среди локальных нормативных актов работодателя имеются и такие, которые принимаются во исполнение заключенного с представительным органом работников соглашения, коллективного договора: положение о премировании, различные системы стимулирующих доплат и надбавок.

2. Кодекс предусматривает случаи, когда локальные нормативные правовые акты о труде принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 103 ТК устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 ТК указано, что правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего работников организации, при принятии локальных нормативных актов предусмотрен ст. 372 ТК (см. коммент. к ней). Все локальные нормативные акты действуют только в пределах конкретной организации или полномочий индивидуального предпринимателя.

Коллективный договор, соглашения могут предусмотреть иную форму взаимоотношений работодателя и представительного органа работников при принятии локального нормативного акта: вместо учета мнения - согласование с представительным органом работников.

3. Комментируемая статья содержит обязательное требование, предъявляемое к локальным нормативным актам: они не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. При этом учитывается и нормотворчество субъектов РФ. Статья 8 предусматривает, что в тех случаях, когда локальные нормативные правовые акты не подлежат применению, поскольку они ухудшают положение работников, применяются трудовое законодательство, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Такие же последствия наступают при несоблюдении предусмотренного Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников.

Правило о том, что локальные нормативные акты о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами, соответствует иерархии правовых актов. Каждый нижестоящий в иерархии правовой акт может улучшить положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не может ухудшить его. Следовательно, из перечисленных в ст. 8 видов нормативных правовых актов максимальный уровень гарантий устанавливается в локальных нормативных актах.

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

Комментарий к статье 9

1. Комментируемая статья формулирует одно из основных положений трудового права: помимо законодательства трудовые и непосредственно связанные с ними отношения регулируются в договорном порядке; договорное регулирование осуществляется трудовым коллективом в лице его представителя и работодателем в форме соглашения между работниками и работодателями, заключенного на уровне Российской Федерации, ее субъекта, территории, отрасли, организации, а также путем

заключения, изменения и прекращения трудового договора. Статья 9 подчеркивает, что договорное регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с законодательством. Это означает, что исходные положения, фиксирующие минимальный уровень трудовых прав и гарантий работников, устанавливаются законодательством, а их конкретизация применительно к регионам, отраслям, территориям, отдельным организациям, конкретным работникам устанавливается в договорном порядке. Во всех случаях, когда законодательные акты содержат диспозитивные нормы, конкретное решение того или иного вопроса осуществляется договорным путем. Ссылка на трудовой договор как регулятор установления условий труда содержится во всех главах Кодекса, посвященных конкретным правовым институтам трудового права.

Принятый Трудовой кодекс предусматривает дальнейшее расширение договорного регулирования. По ряду вопросов, решаемых в императивных правовых нормах, в настоящее время возможно соглашение сторон. Так, в соответствии со ст. 179 ТК конкретный перечень работников, которым предоставляется преимущественное право для оставления их на работе при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников, может быть предусмотрен соглашениями и коллективными договорами. Раньше круг таких лиц определялся только в законодательстве. Договорное регулирование трудовых отношений расширяет и ст. 180 ТК. В этой статье указано, что работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации (сокращением штата) до истечения 2-месячного срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2. Часть 2 ст. 9 предусматривает механизм, гарантирующий работникам, что их права и гарантии, установленные в договорном порядке, не будут ограничены или снижены. Во-первых, запрещено включать в коллективный договор, соглашение, трудовой договор условия, ограничивающие права и снижающие гарантии работникам, предусмотренные в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Во-вторых, установлено, что если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению и действует трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Применяя ст. 9, следует учитывать и нормотворчество субъектов РФ, которые принимают в пределах своей компетенции законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

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

Комментарий к статье 10

Комментируемый Кодекс, в отличие от прежнего КЗоТ, предусматривает отдельную статью, посвященную соотношению между нормами международного права, международными договорами и национальным законодательством о труде. Этим подчеркивается основополагающее значение впервые закрепленного в Конституции РФ положения о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Реализация данного положения означает, что нормы международного права следует рассматривать как нормы прямого действия, которые должны применяться всеми государственными органами, включая суды. При обосновании своих требований как граждане, так и юридические лица могут ссылаться на нормы международного права.

Часть 2 комментируемой статьи не следует понимать в том плане, что приоритет всегда за нормами международного права. Соотношение между ними и национальным законодательством о труде решается в пользу международного права и международных договоров, если ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Международные договоры приобретают юридическую силу после их ратификации. Россия после распада Советского Союза стала его правопреемником по всем ратифицированным международным соглашениям. Конституция РФ (ст. 46) предоставляет каждому право обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. С вступлением России в Совет Европы расширились возможности международно-правовой защиты нарушенных прав. Среди международных правовых документов особое значение для трудового права имеют конвенции МОТ, которые определяют содержание всех правовых институтов законодательства о труде и социальном обеспечении. Суды используют эти конвенции при разрешении конкретных трудовых споров. Так, обосновывая правомерность требования работников на своевременную выплату заработной платы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ сослалась не только на Конституцию РФ и трудовое законодательство, но и на Конвенцию МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949), которая защищает право работника на своевременное и в полном объеме получение вознаграждения за свой труд (Судебная практика по гражданским делам. М., 1997. С. 163). Ссылка на Конвенцию МОТ N 95 вполне правомерна, поскольку, не определяя конкретных сроков выплаты заработной платы, эта Конвенция содержит принципиальное положение о том, что заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени. Поэтому несвоевременная ее выплата является нарушением не только законодательства РФ, но и международно-правовых обязательств в сфере труда.

Важную роль в регулировании трудовых отношений играет Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Ее значение определяется прежде всего тем, что она закрепляет основополагающие международно-правовые принципы в сфере труда, которые обязательны для государств - членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций. Такими принципами являются: свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Ниже приводится перечень конвенций МОТ, действующих на территории Российской Федерации, а также текст Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, имеющей особое значение для регулирования трудовых отношений, и приложение к ней, определяющее механизм реализации этой Декларации. Данный механизм позволяет ежегодно требовать от государств - членов МОТ, не ратифицировавших основополагающие конвенции, представления докладов о прогрессе, достигнутом в применении провозглашенных в них принципов.

Конвенция N 10 "О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве" (1921);

Конвенция N 11 "О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве" (1921);

Конвенция N 13 "Об использовании свинцовых белил в малярном деле" (1921);

Конвенция N 14 "О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях" (1921);

Конвенция N 15 "О минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте" (1921);

Конвенция N 16 "Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов" (1921);

Конвенция N 23 "О репатриации моряков" (1926);

Конвенция N 27 "Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах" (1929);

Конвенция N 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930);

Конвенция N 32 "О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов" (1932);

Конвенция N 45 "О применении труда женщин на подземных работах в шахтах" (1935);

Конвенция N 47 "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" (1935);

Конвенция N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936);

Конвенция N 58 "О минимальном возрасте допуска детей на работу в море" (1936);

Конвенция N 59 "О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность" (1937);

Конвенция N 60 "О возрасте приема детей на непромышленные работы" (1937);

Конвенция N 69 "О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации" (1946);

Конвенция N 73 "О медицинском освидетельствовании моряков" (1946);

Конвенция N 77 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности" (1946);

Конвенция N 78 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах" (1946);

Конвенция N 79 "Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах" (1946);

Конвенция N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947);

Конвенция N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948);

Конвенция N 90 "О ночном труде подростков в промышленности" (пересмотрена в 1948);

Конвенция N 92 "О помещениях для экипажа на борту судов" (пересмотрена в 1949);

Конвенция N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949);

Конвенция N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949);

Конвенция N 100 "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" (1951);

Конвенция N 103 "Об охране материнства" (1952);

Конвенция N 105 "Об упразднении принудительного труда" (1957);

Конвенция N 106 "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957);

Конвенция N 108 "О национальных удостоверениях личности моряков" (1958);

Конвенция N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958);

Конвенция N 112 "О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков" (1959);

Конвенция N 113 "О медицинском осмотре рыбаков" (1959);

Конвенция N 115 "О защите трудящихся от ионизирующей радиации" (1960);

Конвенция N 116 "О частичном пересмотре конвенций" (1961);

Конвенция N 119 "О снабжении машин защитными приспособлениями" (1963);

Конвенция N 120 "О гигиене труда в торговле и в учреждениях" (1964);

Конвенция N 122 "О политике в области занятости" (1964);

Конвенция N 123 "О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках" (1965);

Конвенция N 124 "О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках" (1965);

Конвенция N 126 "О помещениях для экипажа на борту рыболовных судов" (1966);

Конвенция N 133 "О помещениях для экипажа на борту судов. Дополнительные положения" (1970);

Конвенция N 134 "О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков" (1970);

Конвенция N 137 "О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах" (1973);

Конвенция N 138 "О минимальном возрасте для приема на работу" (1973);

Конвенция N 139 "О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики" (1974);

Конвенция N 142 "О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов" (1975);

Конвенция N 147 "О минимальных нормах на торговых судах" (1976);

Конвенция N 148 "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" (1977);

Конвенция N 149 "О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала" (1977);

Конвенция N 150 "О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация" (1978);

Конвенция N 152 "О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах" (1979);

Конвенция N 155 "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (1981);

Конвенция N 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями" (1981);

Конвенция N 159 "О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов" (1983);

Конвенция N 160 "О статистике труда" (1985);

Конвенция N 162 "Об охране труда при использовании асбеста" (1986);

Конвенция N 179 "О найме и трудоустройстве моряков" (1996);

Конвенция N 182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" (1999).

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

ДЕКЛАРАЦИЯ
от 18 июня 1998 года

ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА <*>

<*> Не приводится.

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

Комментарий к статье 11

1. Статья 11 посвящена сфере действия трудового права. В ней сформулировано важное положение, применяемое как к работникам, так и к работодателям: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников и на всех работодателей (физических лиц и юридических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), если между ними был заключен трудовой договор.

Это означает, что ТК, иные нормативные правовые акты о труде регулируют трудовые отношения не только лиц наемного труда, но и работников, являющихся

участниками товариществ, работников-акционеров. Широкая сфера действия трудового права была подтверждена Верховным Судом РФ и до принятия комментируемого Кодекса. В п. 50-1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" (БВС РФ. 1993. N 3) было указано, что нормы Кодекса законов о труде регулируют трудовые отношения лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на любых предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в т.ч. трудовые отношения работников, являющихся акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ, с которыми они заключили трудовой договор (контракт), с учетом особенностей в регулировании труда таких лиц, предусмотренных законами об этих товариществах и обществах. Аналогичный вывод содержится и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" (БВС РФ. 2004. N 1). Дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций (генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ и т.п.), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) об освобождении их от занимаемых должностей, как разъяснил Пленум, подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе. Нормами материального права по таким делам являются ст. ст. 273 - 281 ТК. Такая же позиция была подтверждена Верховным Судом РФ и при рассмотрении конкретного дела, касающегося отношений участников товарищества, основанных на их личном труде. Суть этого дела в следующем.

Гладких, Кузнецова и другие обратились в суд с иском к товариществу "Ариадна" о взыскании заработной платы. Коминтерновский районный суд г. Воронежа в иске отказал. Такое решение было оставлено в силе судебной коллегией Воронежского областного суда и президиумом этого же суда. Отказывая в удовлетворении иска, суды исходили из того, что законодательством и уставом товарищества не предусмотрено обязательное трудовое участие работников товарищества в его деятельности и поэтому спорные отношения между ними и товариществом должны регулироваться гражданским законодательством. Верховный Суд РФ с выводами судебных инстанций не согласился. По его мнению, закон четко разграничил отношения, возникающие из трудового договора, и отношения работника с хозяйственным товариществом, вытекающие из членства. В последнем случае имеются в виду отношения, связанные с созданием уставного и иных фондов, личными вкладами в имущество товарищества, распределением прибыли, имущественной ответственностью, которые регулируются гражданским законодательством. В соответствии с действующим законодательством участник товарищества одновременно является его работником, если отношения с товариществом связаны с личным трудом, а не ограничиваются лишь его имущественным вкладом и получением части прибыли. Отношение, основанное на личном труде участника товарищества, - сфера действия трудового законодательства (БВС РФ. 1993. N 4).

К сфере действия Трудового кодекса, иных нормативных правовых актов о труде относятся и отношения работников акционерных обществ. При этом не имеет значения, являются ли такие работники акционерами данных обществ. Работник-акционер, уволенный из акционерного общества, продолжает участвовать в общем собрании акционеров с правом голоса по всем вопросам компетенции собрания, а также имеет право на получение дивидендов, а в случае ликвидации общества - право на получение части его имущества. В совместном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ и

Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 1 июля 1996 г. N 6/8 "О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" (БВС РФ. 1996. N 9) указано, что прекращение трудовых отношений с акционером не изменяет статуса данного лица как акционера.

Вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, не должны регулироваться гражданским законодательством.

Сфера действия гражданского законодательства - имущественные и связанные с ними неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников; сфера действия трудового законодательства - трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Комментируемая статья допускает возможность применения трудового законодательства (и иных актов, содержащих нормы трудового права) не только к трудовым и иным непосредственно связанным с трудовыми отношениями, но и к отношениям, основанным на личном труде. Так, лица, работающие по договору подряда, обязаны соблюдать требования по охране труда, установленные в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах. Могут быть и другие случаи применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к отношениям, основанным на личном труде, если это установлено федеральным законом.

2. Отраслевая принадлежность правовых норм определяется прежде всего содержанием регулируемых отношений, а не формой регулирования. Комментируемая статья подчеркивает: во всех случаях, когда доказано, что гражданско-правовые договоры регулируют трудовые отношения, к ним должны применяться нормы трудового законодательства.

Последовательное применение такого положения исключает произвольное толкование вопроса о правовой природе договоров, регулирующих трудовые отношения.

3. Иностранные граждане, постоянно проживающие в России, могут заниматься трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для граждан Российской Федерации.

Иностранные граждане, временно пребывающие в России, могут заниматься трудовой деятельностью, если это совместимо с целями их пребывания.

Иностранные граждане, лица без гражданства не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с российским законодательством назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к гражданству Российской Федерации. (См. Закон о государственной гражданской службе, предусматривающий занятие должности государственного гражданского служащего только гражданином Российской Федерации.)

Иностранные граждане, лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с гражданами России.

Организации, принадлежащие полностью или частично иностранным юридическим или физическим лицам, если они расположены на территории Российской Федерации, должны применять правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, ко всем работающим у них гражданам. Это положение распространяется как на иностранных граждан, так и на граждан Российской Федерации. Исключения могут устанавливаться федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Так, Соглашение правительств государств СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, ратифицированное Федеральным законом от 24 апреля 1995 г. N 47-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 17. Ст. 1457), предусматривает, что его стороны могут потребовать досрочного прекращения трудовых отношений и возвращения трудящегося-мигранта в страну выезда, если он нарушил законы страны трудоустройства и правила пребывания иностранных граждан.

С целью привлечь иностранную рабочую силу и одновременно обеспечить приоритетное право российских граждан на занятие вакантных рабочих мест определены условия и порядок привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы (Закон о правовом положении иностранных граждан, Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. N 681 "О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2006. N 47. Ст. 4911)).

Иностранная рабочая сила привлекается на работу в Россию после выдачи соответствующего разрешения Федеральной миграционной службой или ее территориальным органом. Это разрешение выдается работодателю при условии внесения им в установленном порядке средств, необходимых для обеспечения выезда каждого иностранного работника соответствующим видом транспорта из Российской Федерации. Положение о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу предусматривает, что соответствующее заявление должно быть рассмотрено в течение 30 рабочих дней со дня подачи работодателем необходимых документов.

В случае если работодатель нарушает условия и порядок привлечения иностранной рабочей силы, установленные законодательством, территориальный орган в сфере миграции может приостановить действие разрешения до устранения допущенных нарушений. Закон о правовом положении иностранных граждан предусматривает также обстоятельства, при наличии которых разрешение на работу не может быть выдано, а выданное разрешение подлежит аннулированию.

Такие последствия наступают, если иностранный гражданин:

выступает за насильственное изменение основ конституционного строя Российской Федерации, иными действиями создает угрозу безопасности Российской Федерации или ее граждан;

финансирует, планирует террористические (экстремистские) акты, оказывает содействие в совершении таких актов или совершает их, а равно иными действиями поддерживает террористическую (экстремистскую) деятельность;

в течение 5 лет, предшествовавших дню подачи заявления о выдаче разрешения на работу, подвергался административному выдворению за пределы Российской Федерации либо депортации;

представил поддельные или подложные документы либо сообщил о себе заведомо ложные сведения;

осужден вступившим в законную силу приговором суда за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления либо преступления, рецидив которого признан опасным;

имеет непогашенную или неснятую судимость за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления на территории Российской Федерации либо за ее пределами, признаваемого таковым в соответствии с федеральным законом;

неоднократно (2 и более раза) в течение года привлекался к административной ответственности за нарушение законодательства РФ в части обеспечения режима пребывания (проживания) иностранных граждан в Российской Федерации;

выехал из Российской Федерации в иностранное государство для постоянного проживания;

находится за пределами Российской Федерации более 6 месяцев;

является больным наркоманией, либо не имеет сертификата об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), либо страдает одним из инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих. Перечень таких заболеваний и порядок подтверждения их наличия или отсутствия утверждаются Правительством РФ.

Федеральным законом от 18 июля 2006 г. N 110-ФЗ внесены изменения в Закон о правовом положении иностранных граждан и, в частности, этот Закон дополнен ст. 13.1 о трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в

порядке, не требующем получения визы. Согласно этой статье таким гражданам разрешение на работу выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом на основании заявления. Одновременно с заявлением иностранного гражданина о выдаче ему разрешения на работу представляются: 1) документ, удостоверяющий личность данного иностранного гражданина и признаваемый Российской Федерацией в этом качестве; 2) миграционная карта с отметкой органа пограничного контроля о въезде данного иностранного гражданина в Российскую Федерацию или с отметкой территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о выдаче данному иностранному гражданину указанной миграционной карты; 3) квитанция об уплате государственной пошлины за выдачу данному иностранному гражданину разрешения на работу.

Вся информация о выданных иностранным гражданам разрешениях на работу направляется в орган исполнительной власти, ведающий вопросами занятости населения в соответствующем субъекте РФ.

В отличие от общепринятых правил в отношении иностранных граждан работодатели или заказчики работ (услуг) вправе привлекать и использовать для трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и имеющих разрешение на работу, без разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Разрешения на работу иностранным гражданам, за исключением иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, выдаются в пределах квот на их въезд в Российскую Федерацию, ежегодно утверждаемых Правительством РФ по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов РФ с учетом демографической ситуации в соответствующем субъекте РФ и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан.

В целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства Правительство РФ вправе устанавливать квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, разрешений на работу как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на территории всей Российской Федерации. Кроме того, Правительство РФ вправе ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на территории всей Российской Федерации. При установлении указанной допустимой доли Правительство РФ определяет срок приведения в соответствие с ней хозяйствующими субъектами численности используемых ими иностранных работников. Такой срок устанавливается с учетом необходимости соблюдения работодателями порядка расторжения трудового договора (контракта), установленного трудовым законодательством РФ.

4. Комментируемая статья устанавливает пределы действия общих норм, содержащихся в Кодексе и иных нормативных правовых актах о труде. Общие правовые нормы не применяются только в том случае, если особенности труда отдельных категорий работников требуют дифференцированного правового регулирования. Эта дифференциация устанавливается ТК, который содержит значительное число правовых норм, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников. Все эти нормы выделены в отдельную часть Кодекса - четвертую, которая включает в себя 17 глав (40 - 55): гл. 40 "Общие положения", гл. 41 "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями", гл. 42 "Особенности регулирования труда работников в

возрасте до восемнадцати лет", гл. 43 "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации", гл. 44 "Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству", гл. 45 "Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев", гл. 46 "Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах", гл. 47 "Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом", гл. 48 "Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц", гл. 49 "Особенности регулирования труда надомников", гл. 50 "Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", гл. 51 "Особенности регулирования труда работников транспорта", гл. 52 "Особенности регулирования труда педагогических работников", гл. 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", гл. 54 "Особенности регулирования труда работников религиозных организаций", гл. 54.1 "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров", гл. 55 "Особенности регулирования труда других категорий работников".

Комментируемая статья допускает также возможность дифференциации правового регулирования в федеральных законах и иных нормативных правовых актах, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ. Соответствующая дифференциация осуществляется в отношении государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. (См. Закон о государственной гражданской службе, Закон о муниципальной службе, Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 112 (СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 439), Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 (СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 437), и др.)

5. Принципиальное положение о том, что трудовые отношения должны регулироваться трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, подчеркивается и в заключении комментируемой статьи, где указывается круг лиц, на которых не распространяются ТК, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, если они не являются одновременно работодателями или их представителями. К таким лицам относятся военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы, члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лица, работающие по гражданско-правовым договорам, а также другие лица, если это установлено федеральным законом. Так, вне сферы трудового права находятся отношения, возникающие между лицами рядового и начальствующего состава и органами внутренних дел.

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

Комментарий к статье 12

1. Комментируемая статья устанавливает пределы действия трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В ней содержится ответ на вопрос, с какого времени начинает действовать закон или иной нормативный правовой акт и когда кончается его действие.

Статья базируется на Федеральном законе от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных

законов, актов палат Федерального Собрания" (СЗ РФ. 1994. N 8. Ст. 801) и Указе Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" (СЗ РФ. 1996. N 22. Ст. 2663), определяющих порядок вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания, актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти независимо от их отраслевой принадлежности.

Федеральные законы вступают в силу по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если указано, что закон вступает в силу со дня его официального опубликования или отсутствует какая-либо дата.

Официальным опубликованием федерального закона считается первая публикация его полного текста в "Российской газете" или Собрании законодательства Российской Федерации.

Вступление в силу закона со дня официального опубликования - наиболее распространенная дата его введения в действие. Обычно дата введения закона в действие содержится в его заключительных положениях (Закон о персональных данных). Во многих случаях дата вступления закона в силу определяется отдельным законом, устанавливающим порядок его введения в действие.

Кроме формулировки "вступление в силу со дня официального опубликования" закон может предусматривать иной порядок введения его в действие. Этот порядок может касаться как всего закона, так и его отдельных статей. Так, дата вступления в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ - по истечении 90 дней после дня его официального опубликования. В Законе о защите инвалидов указано, что Закон вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением статей, для которых установлены иные сроки вступления в силу. Далее приводится перечень этих статей.

2. Акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, вступают в силу по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования (п. 5 Указа Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763). Акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования. Иные акты Правительства РФ - со дня их подписания (п. 6 Указа Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763). В актах Президента РФ и актах Правительства РФ может быть установлен другой порядок вступления в силу.

3. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие межведомственный характер, подлежат государственной регистрации в Минюсте России и обязательному официальному опубликованию в газете "Российские вести" в течение 10 дней после дня их регистрации, а также в "Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти".

Не прошедшие государственную регистрацию нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти (кроме актов и отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера), а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров.

4. В комментируемой статье содержатся также условия, при которых прекращает свое действие закон или иной нормативный правовой акт.

Наиболее распространенное из них - закон или иной нормативный правовой акт отменяется актом того же или более высокого уровня. Закон может быть отменен только законом, указ Президента РФ - законом или указом Президента РФ, постановление

Правительства РФ - законом, указом Президента РФ, постановлением Правительства РФ, нормативный правовой акт федерального органа исполнительной власти - законом, указом Президента РФ, постановлением Правительства РФ, нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти. В качестве примера отмены закона можно привести Закон об охране труда, который признан утратившим силу Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ.

Трудовой кодекс называет в качестве условия прекращения действия закона или иного нормативного правового акта вступление в силу другого акта равной или высшей юридической силы по тому же вопросу. Это объясняется тем, что не всегда при принятии того или иного акта одновременно признаются утратившими силу соответствующие нормативные правовые акты. Поэтому в нормативном массиве всегда имеются акты, фактически утратившие силу, но формально не отмененные. При решении вопроса о том, действует ли тот или иной акт, следует исходить из общего положения - имеется ли более поздний акт равной или высшей юридической силы, регулирующий тот же предмет отношений, что и ранее изданный акт.

Статья 12 предусматривает также в качестве условия прекращения действия закона или иного нормативного правового акта истечение срока, на который был рассчитан данный акт.

5. Часть 3 комментируемой статьи формулирует общее положение о том, что закон или иной нормативный правовой акт о труде применяется только к отношениям, возникшим после введения его в действие. На отношения, существующие до введения его в действие, соответствующий закон или иной нормативный правовой акт не распространяется.

Изъятие из этого правила возможно только в том случае, если оно предусмотрено законом или иным нормативным правовым актом. Как правило, положение о том, что действие закона (иного нормативного правового акта) распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, содержится в вводном законе.

Трудовой кодекс допускает возможность применения закона или иного нормативного правового акта к правам и обязанностям ранее существовавшего отношения, если такие права и обязанности возникли после введения его в действие. Например, с работником, вступившим в трудовое отношение с работодателем в период действия КЗоТ, трудовой договор расторгается после вступления в силу ТК; основание - несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. В данном случае на этого работника будет распространен п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, предусматривающий, что увольнение по такому основанию должно быть подтверждено результатами аттестации. КЗоТ не требовал подтверждения результатами аттестации несоответствия работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации.

В ст. 12 предусмотрены также положения, относящиеся к локальному нормативному акту, коллективному договору, соглашениям. Эти положения отсутствовали в прежней редакции комментируемой статьи.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом акте, а прекращает свое действие по тем же основаниям, которые применяются к закону или иному нормативному правовому акту. Отличие заключается лишь в том, что локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с вступлением в силу закона (иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права), коллективного договора, соглашения только в том случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом.

Есть локальные нормативные акты, которые действуют до тех пор, пока это представляется целесообразным. Среди локальных нормативных актов имеются и акты с годичным сроком действия, например графики отпусков.

В комментируемой статье указано, что действие во времени коллективного договора, соглашений определяется их сторонами в соответствии с Трудовым кодексом. Статья 43 ТК предусматривает, что коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Такой же порядок установлен для соглашений (ст. 48 ТК).

Стороны коллективного договора могут продлевать его действие неоднократно на срок не более 3 лет, а продление соглашения допускается только один раз на 3 года.

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

Комментарий к статье 13

Комментируемая статья непосредственно связана со ст. 12 ТК, предусматривающей пределы действия во времени законов и иных нормативных правовых актов. Она определяет действие законов и иных нормативных правовых актов в пространстве. Связь этих статей объясняется тем, что любой нормативный правовой акт всегда действует и во времени, и в пространстве.

Федеральный закон от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" (СЗ РФ. 1994. N 8. Ст. 801) и Указ Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" (СЗ РФ. 1996. N 22. Ст. 2663) определяют дату вступления законов и иных нормативных правовых актов в силу и одновременно указывают, что они действуют на всей территории Российской Федерации. В конкретных нормативных правовых актах их действие в пространстве не определено в силу общего принципа - пределы регулирования законов и иных нормативных правовых актов зависят от уровня этого регулирования. Если правовое регулирование осуществляется на федеральном уровне, то законы и иные нормативные правовые акты действуют на всей территории Российской Федерации. Исключение возможно только в том случае, если оно предусмотрено в соответствующем законе или ином нормативном правовом акте. Так, Закон о Чернобыле предусматривает, что его действие распространяется на территории, подвергшиеся радиоактивному загрязнению вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС. В этом же Законе уточняются территории, которые подразделяются на зоны отчуждения, отселения, проживания с правом на отселение и проживания с льготным социально-экономическим статусом.

При осуществлении полномочий органами государственной власти субъектов РФ соответствующие законы и иные нормативные правовые акты распространяются на территорию субъекта РФ.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления действуют на соответствующей территории. Пределы действия локального нормативного акта - организация или индивидуальный предприниматель. Если работник выполняет свои трудовые обязанности за пределами территории организации (индивидуального предпринимателя), то на него также распространяются локальные нормативные акты, изданные руководителем организации, с которой он находится в трудовых отношениях.

Статья 14. Исчисление сроков

Комментарий к статье 14

1. В отличие от КЗоТ правила исчисления сроков изложены в действующем Трудовом кодексе не в главе "Трудовые споры", а в разделе I "Общие положения". Такое структурное изменение отражает существо данных сроков, которые применяются во всех случаях, когда со сроком связаны юридические последствия: возникновение, изменение и прекращение прав и обязанностей сторон трудового отношения.

Кодекс различает порядок исчисления сроков в зависимости от возникновения или прекращения трудовых прав и обязанностей. Датой их возникновения является календарная дата, определяющая начало течения соответствующего срока. Так, установление срока испытания для лица, принятого на работу с определенной даты, начинается с этой даты. Такой порядок отличается от существовавшего раньше, при котором срок возникновения трудовых прав и обязанностей исчислялся со следующего после его начала дня.

Датой прекращения трудовых прав и обязанностей является день, следующий после календарной даты, которой определено окончание трудового отношения. Так, если работник, принятый с испытательным сроком, в период этого срока письменно предупреждает работодателя о расторжении трудового договора 21 января, то трудовой договор с ним считается прекращенным с 24 января, поскольку 3-дневный срок предупреждения, предусмотренный ст. 71 ТК, оканчивается 23 января.

2. Срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующее число последнего года срока. Так, годичный срок для обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного организации, если он начинается 21 апреля 2008 г., истечет 21 апреля 2009 г. При исчислении срока месяцами действует то же правило: с какого числа месяца начинает течь срок, с такого же он и оканчивается. Так, если работник был предупрежден за 2 месяца об увольнении в связи с сокращением штата 26 марта, то срок предупреждения истечет 26 мая. В случае исчисления срока неделями он истекает в соответствующее число последней недели. Так, если применяется 2-недельный срок и он начинает течь в четверг, то истечет этот срок в четверг второй недели.

3. Комментируемая статья содержит правило, предусматривающее случаи, когда последний день срока приходится на нерабочий день. В этих случаях днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Нерабочими являются выходные дни. Общий выходной день - воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации (см. коммент. к ст. 111); нерабочие праздничные дни - 1 - 5 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня и 4 ноября (см. коммент. к ст. 112). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Так, если окончание срока приходится на 5 января, а 6 является выходным днем, то днем окончания срока следует считать 8 января, поскольку 7 января - праздничный нерабочий день.

Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам и в суд могут быть восстановлены, если установленный срок пропущен по уважительным причинам (см. коммент. к ст. ст. 386, 392).

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

Статья 15. Трудовые отношения

Комментарий к статье 15

1. В комментируемой статье дается определение понятия трудового отношения. В этом определении выделяются признаки, позволяющие отграничить трудовые отношения от гражданских.

Среди них Кодекс выделяет такой признак, как выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Под трудовой функцией понимается любая работа по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работы. Конкретный вид поручаемой работы целесообразно предусматривать применительно к трудовой функции, когда он имеет специфику, на которую хочет обратить внимание работодатель (по сравнению с другими видами работ), или когда выполнение такой работы выходит за пределы работ, охватываемых должностью, профессией или специальностью.

В отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство, т.е. когда одно лицо, обладающее соответствующими полномочиями, совершает сделки от имени другого лица, работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка означает, что личная волевая деятельность осуществляется в условиях кооперированного труда. Именно кооперированный труд определяет действие правовых норм, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. правовых институтов, специфических для трудового права. При гражданско-правовых отношениях труд осуществляется вне правил внутреннего трудового распорядка.

2. Комментируемая статья подчеркивает также признак возмездности трудовых отношений. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях вызывает ответное действие работодателя - выплату вознаграждения за труд в форме заработной платы. Специфика этого вознаграждения в отличие от выплачиваемого вне рамок трудового отношения состоит в том, что оно производится за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде, который также носит возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности - выполненные услуги, изготовленные товары и др.

3. Статья 15 указывает и на такую особенность трудовых отношений, как обеспечение работника условиями труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Индивидуальный труд по гражданско-правовым отношениям осуществляется самостоятельно и по своему усмотрению. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения работы.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

Комментарий к статье 16

Комментируемая статья определяет юридические факты, порождающие трудовые отношения. Такие юридические факты Кодекс называет основанием возникновения трудовых отношений. Для большинства из них достаточно заключения трудового договора. Других юридических фактов для возникновения трудовых отношений не требуется.

С помощью трудового договора граждане реализуют свою способность к труду, определяют основные и дополнительные условия труда. Трудовой договор является тем правовым средством, которое дает возможность в наибольшей степени учесть интересы работника и работодателя. С трудовым договором Конституция РФ связывает

гарантийные нормы, предусмотренные законодательством о труде. Статья 37 Конституции РФ содержит правило о том, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В Трудовом кодексе имеется специальный раздел, посвященный трудовому договору. Он включает 5 глав, которые содержат 35 статей (см. коммент. к ст. ст. 56 - 90).

Устанавливая общее правило, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора, Кодекс указывает, что возможны случаи, когда для их возникновения помимо трудового договора необходимы иные юридические факты. Эти факты изложены в ч. 2 ст. 16. Первым трем из них (избрание на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности) посвящены отдельные статьи (см. ст. ст. 17 - 19 ТК).

Комментируемая статья указывает и на такие юридические факты, как направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты, судебное решение о заключении трудового договора, фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Направление на работу осуществляется для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности с устройством на работу. Так, Закон о защите инвалидов устанавливает для всех организаций (независимо от 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%).

С лицами, направленными на работу органами местного самоуправления в счет этой квоты, работодатель обязан заключить трудовой договор.

Судебное решение играет роль юридического факта в возникновении трудового отношения в случаях необоснованного отказа в приеме на работу. Такой отказ согласно ст. 64 ТК может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор.

Завершается комментируемая статья указанием на то, что основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данный юридический факт является основанием возникновения трудовых отношений, когда работник фактически приступил к работе без трудового договора, заключенного в письменной форме. При этом работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения к работе.

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

Комментарий к статье 17

Среди должностей, по которым выполняется работа (трудовая функция), законы, иные нормативные правовые акты, учредительные документы организаций предусматривают выборные должности. Такими должностями являются: единоличный исполнительный орган или члены коллегиального исполнительного органа акционерного общества, исполнительный орган общества с ограниченной ответственностью, председатель производственного кооператива, декан факультета, заведующий кафедрой образовательного учреждения высшего профессионального образования.

Все эти должности для возникновения трудовых отношений требуют сложного фактического состава: избрание на должность и трудовой договор. Так, согласно Закону

об акционерных обществах единоличный исполнительный орган акционерного общества (директор, генеральный директор) или единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) и коллегиальный исполнительный орган общества (правление, дирекция) избираются общим собранием акционерного общества, если решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. С избранными лицами заключается трудовой договор, который от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества.

Законом о ПК предусмотрено, что текущее управление производственным кооперативом осуществляет председатель кооператива, избираемый общим собранием членов кооператива.

Согласно Закону о профессиональном образовании непосредственное управление высшим учебным заведением осуществляется ректором. Федеральный закон от 18 июля 2006 г. N 113-ФЗ "О внесении изменений в статьи 12 и 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (СЗ РФ. 2006. N 30. Ст. 3289) предусматривает, что ректор государственного или муниципального вуза в порядке, установленном его уставом, избирается из числа кандидатур, согласованных с аттестационной комиссией соответствующего уполномоченного органа исполнительной власти или исполнительно-распорядительного органа городского округа, тайным голосованием на общем собрании (конференции) на срок до 5 лет. После избрания ректора между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до 5 лет.

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

Комментарий к статье 18

Комментируемая статья конкретизирует одно из оснований возникновения трудовых отношений, перечень которых предусмотрен ст. 16 ТК: конкурс и трудовой договор.

Должности, замещаемые по конкурсу, предусмотрены в законе, ином нормативном правовом акте или в уставе (положении) организации. В этих случаях трудовому договору предшествует избрание по конкурсу. Если работник, подлежащий избранию по конкурсу, не избран, то с ним нельзя заключать трудовой договор. Заключение трудового договора при отсутствии конкурса, требуемого по закону или в соответствии с иным нормативным правовым актом, уставом (положением) организации, не влечет за собой возникновения трудового отношения.

Конкурсы проводятся на замещение:

старших, ведущих, главных и высших вакантных государственных должностей федеральной государственной службы, учреждаемых федеральными органами государственной власти или их аппаратами, иными государственными органами, образованными в соответствии с Конституцией РФ - Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 439); всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должности 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 3 лет, - см. коммент. к ст. 332;

должностей заведующих научными отделами, лабораториями, секторами, главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, старших научных сотрудников, научных сотрудников и младших научных сотрудников научно-исследовательских учреждений - Постановление Президиума АН СССР и ВЦСПС от 14 декабря 1962 г. "Об утверждении Инструкции о порядке замещения вакантных должностей научных работников" (Бюллетень Минвуза СССР. 1963. N 3).

Замещение должностей по конкурсу может быть также предусмотрено уставом (положением) конкретной организации. В этих случаях работодатель утверждает положение о проведении конкурса на замещение должностей, предусмотренных уставом (положением) организации.

Конкурс объявляется, как правило, на вакантные должности. Все необходимые сведения для участия в конкурсе содержатся в информационном сообщении, которое объявляется не позднее чем за 30 дней до указанной в нем даты проведения конкурса. В этом сообщении указываются:

наименование, основные характеристики и сведения о местонахождении организации;

требования, предъявляемые к претенденту на замещение соответствующей должности;

дата и время начала и окончания приема заявок с прилагаемыми к ним документами;

адрес места приема заявок и документов;

перечень документов, подаваемых претендентами для участия в конкурсе, и требования к их оформлению;

дата, время и место проведения конкурса с указанием времени начала работы конкурсной комиссии и подведения итогов конкурса;

способ уведомления участников конкурса и его победителя об итогах конкурса.

Вся работа по проведению конкурса и подведению его итогов возлагается на конкурсную комиссию. При подведении итогов комиссия выносит решение простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов принимается решение, за которое голосовал председательствующий на заседании. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

С победителем конкурса работодатель заключает трудовой договор. Срок его заключения - не позднее месяца со дня объявления результатов конкурса. Все вопросы, касающиеся конкурса, определяются соответствующими положениями.

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

Комментарий к статье 19

Комментируемая статья рассматривает случаи возникновения трудовых отношений на основании сложного фактического состава: акта назначения на должность или утверждения в должности и трудового договора. Такой сложный фактический состав необходим для замещения ряда должностей, отнесенных Законом о государственной гражданской службе к государственным служащим категории "А". Так, в соответствии со ст. 128 Конституции РФ судьи Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ назначаются Советом Федерации по представлению Президента РФ, а судьи других федеральных судов назначаются Президентом РФ в порядке, установленном федеральным законом.

Акт назначения на должность требуется и в других случаях, предусмотренных законом. Согласно ст. 55 ГК руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Помимо трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возникновение трудовых отношений на основании акта назначения или утверждения в должности и трудового договора может быть предусмотрено в уставе или положении организации. Такой порядок формирования органов управления организацией установлен во многих уставах фондов.

Статья 19 не придает превалирующего значения акту назначения или утверждения в должности. Для возникновения трудовых отношений в этих случаях необходим также трудовой договор.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Комментарий к статье 20

1. Комментируемая статья устанавливает, что сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Начальный возраст для вступления физического лица в трудовые отношения - 16, но при определенных условиях - 15 лет. Для учащихся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства возраст для вступления в трудовые отношения снижается до 14 лет.

В театрально-зрелищных организациях и в кинематографии допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (см. коммент. к ст. 63). 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.

Предельный возраст для вступления в трудовые отношения Трудовой кодекс не устанавливает; исключение составляет определенный круг работ и должностей. Так, согласно Закону о государственной гражданской службе предельный возраст для нахождения на государственной должности государственной службы - 65 лет. Однако и по достижении этого возраста можно вступить в трудовые отношения для выполнения работы, где предельный возраст не установлен.

2. Другой стороной трудового отношения является работодатель. Трудовой кодекс определяет, что им может быть физическое либо юридическое лицо.

Большинство работодателей - юридические лица. Физические лица являются работодателями, если они занимаются предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или вступают в трудовые отношения с другими лицами в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В соответствии с редакцией ст. 20 работодателями признаются 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. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые ТК возлагает на работодателей - индивидуальных предпринимателей. Осуществление ими указанной деятельности в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования не освобождает их от исполнения обязанностей работодателя.

В качестве индивидуального предпринимателя физическое лицо вправе использовать труд наемного работника. Возраст, с которого гражданин может быть работодателем, - 18 лет. С этого возраста согласно ГК наступает полная дееспособность. Возможны случаи,

когда физическое лицо выступает в качестве работодателя - индивидуального предпринимателя и до достижения 18 лет. Статья 21 ГК предусматривает, что в случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физические лица, вступившие в брак до 18 лет, могут быть работодателями. ТК решает также вопрос о заключении трудовых договоров в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства работодателями - физическими лицами, ограниченными судом в дееспособности или признанными судом недееспособными. В первом случае физические лица вправе заключать трудовые договоры с письменного согласия попечителей, во втором - от имени физических лиц трудовые договоры с работниками могут заключать их опекуны. Заключение трудовых договоров с письменного согласия попечителей или от имени физических лиц их опекунами возможно, если у физического лица имеется самостоятельный доход и он достиг 18-летнего возраста.

Комментируемая статья предусматривает, что работодателями могут быть и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Им предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками при наличии двух условий: они должны иметь собственный заработок, стипендию, иные доходы и письменное согласие своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Во всех случаях, когда порядок заключения трудовых договоров связан с участием законных представителей физических лиц, выступающих в качестве работодателей, они несут дополнительную материальную ответственность. Эта ответственность возникает по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Чтобы организация могла быть работодателем, т.е. состоять в трудовых отношениях с работником, она должна отвечать признакам юридического лица. В соответствии со ст. 48 ГК юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Все организации, выступающие в качестве юридического лица, согласно ст. 50 ГК подразделяются на коммерческие организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, и на некоммерческие организации, не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками.

Коммерческие организации создаются в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Организационно-правовыми формами некоммерческих организаций являются потребительские кооперативы, общественные или религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды.

Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации, и с этой даты оно может выступать в качестве работодателя.

Правовое положение юридического лица определяется его уставом, либо учредительным договором и уставом, либо только учредительным договором. В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организации данного вида.

В этих документах содержатся наименование юридического лица, место его нахождения, порядок управления деятельностью юридического лица, а также иные сведения, предусмотренные соответствующим законом.

Поскольку в учредительных документах юридических лиц предусматриваются, как правило, предмет и цели их деятельности, они играют важную роль в определении профессионально-квалификационного состава работников, с которыми работодатель может заключать трудовые договоры.

Среди работодателей помимо юридических и физических лиц назван иной субъект, наделенный в установленных законодательством случаях правом заключать трудовые договоры. Таким субъектом может быть, например, орган местного самоуправления, если об этом будет указано в федеральном законе.

В связи с тем, что Трудовой кодекс в качестве работодателей называет юридические лица, филиалы, представительства не могут быть работодателями. Согласно ст. 55 ГК филиалы, представительства не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений. Их руководители, выступая в гражданском обороте, действуют по доверенности юридического лица.

У руководителя филиала, представительства может быть доверенность, предоставляющая ему право приема и увольнения работников, однако и в этом случае филиал, представительство не является работодателем. Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства является юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала, представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора и его расторжению. Если руководитель филиала, представительства не уполномочен осуществлять прием на работу, трудовые отношения с работниками филиала, представительства возникают на основании трудового договора, заключенного самим юридическим лицом.

3. Права и обязанности работодателя в трудовом отношении непосредственно осуществляет только тот работодатель, который является физическим лицом. Все иные работодатели осуществляют свои права и обязанности через органы управления или уполномоченных ими лиц. В государственных и муниципальных предприятиях органом управления является руководитель, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен. Его права и обязанности определены Гражданским, Трудовым кодексами, Законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях, подзаконными нормативными актами. Впервые в практике кодификации трудового законодательства труд руководителя организации регулируется непосредственно ТК (см. коммент. к гл. 43 "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации").

Важное значение для правового статуса руководителя организации имеют Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2004 г. N 739 "О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия" (СЗ РФ. 2004. N 50. Ст. 5074) и Приказ Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49 "Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия" (БНА РФ. 2005. N 23).

В негосударственных организациях права и обязанности работодателя осуществляют его исполнительные органы управления. Согласно Закону об акционерных обществах руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). Исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества. Аналогичные органы управления имеются в обществах с ограниченной ответственностью. Закон об ООО более подробно, чем Закон об акционерных обществах,

определяет права и обязанности исполнительных органов общества с ограниченной ответственностью по осуществлению его трудовой правосубъектности. Статья 40 Закона об ООО предусматривает, что единоличный исполнительный орган общества издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания.

Все иные юридические лица также имеют органы управления, которые осуществляют права и обязанности работодателя в соответствии с Трудовым кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами (федеральными и субъектов РФ), нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

4. Комментируемая статья, перечисляя основные права и обязанности работодателя, воспроизводит также положение ГК, устанавливающее, что учреждение может быть бюджетным или автономным. Бюджетное учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами, а автономное учреждение отвечает по своим обязательствам всем закрепленным за ним имуществом, за исключением недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением собственником этого имущества или приобретенных автономным учреждением за счет выделенных таким собственником средств. Собственник имущества автономного учреждения не несет ответственность по обязательствам автономного учреждения (ст. 120 ГК). Деятельность учреждения полностью или частично финансируется собственником (учредителем) посредством передачи учреждению денежных средств или закрепления за ним иного имущества на праве оперативного управления. При недостаточности этих средств обязанности, вытекающие из трудовых отношений, в частности по заработной плате, возлагаются дополнительно на собственника (учредителя) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Комментарий к статье 21

1. Комментируемая статья предусматривает основные права и обязанности работника в сфере труда. Изложение в одной статье как прав, так и обязанностей работника подчеркивает, что тот, кто имеет права, должен нести и обязанности.

Среди прав работника ст. 21 выделяет прежде всего право на заключение, изменение и расторжение трудового договора. Трудовой договор самостоятельно или вместе с другими актами является основанием возникновения трудовых отношений, в рамках которых осуществляются иные права работника: на заработную плату, на отпуск и др.

В трудовом договоре реализуется конституционное положение о свободе труда, о праве каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда определяет право работника не только на заключение, но и на изменение и расторжение трудового договора.

Заключение, изменение и расторжение трудового договора осуществляются в соответствии с правилами, установленными ТК и иными федеральными законами.

Вопросы трудового договора рассматриваются в гл. 10 - 13 ТК (см. коммент. к статьям этих глав). Наряду с Трудовым кодексом существуют и иные федеральные законы, которые определяют порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, применяемый к отдельным категориям работников (например, Закон о службе в таможенных органах).

2. Реализация права на заключение трудового договора непосредственно связана с правом работника на выполнение работы, которая соответствует трудовой функции, определенной заключенным трудовым договором.

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации - обязательное условие трудового договора. Ими определяется круг обязанностей работника. Работодатель не вправе требовать от него работ, не обусловленных трудовым договором.

Поэтому закрепление в Трудовом кодексе права на работу, определенную трудовым договором, - важная гарантия соблюдения достигнутой договоренности о трудовой функции, которая может быть изменена только по соглашению сторон.

3. Основные трудовые права работника соответствуют правам, закрепленным в международно-правовых документах и Конституции РФ. Многие из сформулированных в ст. 21 прав детально регламентированы в законах и иных нормативных правовых актах о труде. К ним относятся права в сфере охраны труда: право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей; право на информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте; право на обязательное социальное страхование. Содержание этих прав изложено в Кодексе, Законе о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и иных нормативных правовых актах. Так, в ст. 212 ТК предусмотрены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на каждом рабочем месте. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей производятся выплаты, которые должны компенсировать утраченный заработок, а также дополнительные расходы по медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

В соответствии со ст. 219 ТК каждый работник имеет право на 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 или опасных производственных факторов (см. коммент. к статьям раздела X "Охрана труда").

4. Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом - необходимое условие трудового договора. Ее размер определяется квалификацией работника, занимаемой должностью, профессией, специальностью, количеством продукции, произведенной в учетный период, качественными показателями. 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 договорами, трудовыми договорами. Однако при всех условиях получаемая заработная плата не может быть ниже одного МРОТ, установленного государством на всей территории Российской Федерации.

Комментируемый Кодекс подчеркивает, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Такая формулировка учитывает имеющиеся случаи ее несвоевременной и частичной выплаты. Задержки с выплатой заработной платы свидетельствуют о грубейших нарушениях права работника на оплату своего труда за выполненную работу. Важное значение для работника имеет норма о запрещении какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (см. коммент. к ст. 132).

Закрепление в Кодексе в числе основных трудовых прав работника права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы - важная гарантия по оплате труда работников.

5. Право на отдых закреплено в Конституции РФ и включено ст. 21 в число основных трудовых прав работника. В трудовом законодательстве имеется значительная группа норм, реализующих право граждан на отдых при вступлении их в трудовые отношения. Такие нормы предусматривают общую продолжительность рабочего времени и продолжительность ежедневной работы, виды времени отдыха, условия их предоставления, продолжительность отпусков и порядок использования. Кодекс содержит различные нормы, гарантирующие реализацию права на отдых каждому работнику. В нем имеются раздел IV "Рабочее время", состоящий из главы "Общие положения" и главы "Режим рабочего времени", и раздел V "Время отдыха", устанавливающий перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни и отпуска (см. коммент. к статьям гл. 15 - 19).

6. Право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку тесно связано с правом каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Соглашения, коллективные договоры, учитывая потребности организаций в кадрах, предусматривают виды обучения, условия приобретения специальности и повышения квалификации. Для лиц, не имеющих специальности, организуется подготовка в форме индивидуального, бригадного и курсового обучения. Эти же формы обучения используются для переподготовки кадров. Для подготовки и переподготовки работников заключается ученический договор. Повышение квалификации осуществляется в основном на курсах. Условия такого обучения определяются дополнительным договором, заключаемым между работником и работодателем.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан повышать квалификацию работников. Такая обязанность предусмотрена, если повышение квалификации является для работника условием выполнения определенных видов деятельности. Например, обучение проводится в обязательном порядке при переходе машинистов локомотивов на локомотивы другого вида тяги (Приказ МПС России от 11 ноября 1997 г. N 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" // БНА РФ. 1998. N 1).

Основные положения, относящиеся к подготовке, переподготовке и повышению квалификации, содержатся в разделе IX Кодекса (см. коммент. к его статьям).

7. Комментируемая статья в числе основных прав работника называет право на объединение, включая в него право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и свобод. Базовой основой закрепления этого права в Кодексе является идентичная по содержанию ст. 30 Конституции РФ.

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Российское законодательство о профсоюзах соответствует международно-правовому акту - Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциаций и защите права на организацию" (1948), которая предусматривает, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних (ст. 2).

8. Одно из основных прав работника, предусмотренных Кодексом, - право на участие в управлении организацией. Это право реализуется в различных формах. Работник осуществляет право на управление организацией непосредственно и через своих представителей.

Непосредственно работники утверждают коллективный договор на общем собрании организации, предъявляют требования к работодателю при наличии коллективного трудового спора, утверждают на собрании (конференции) работников организации решение об объявлении забастовки, избирают своих представителей в комиссию по трудовым спорам.

Право на участие в управлении организацией через своих представителей работники осуществляют во всех случаях, когда работодатель согласно Кодексу, федеральным законам и иным нормативным правовым актам, коллективному договору должен принимать решение с учетом мнения представителей работников.

Такое мнение следует учитывать при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК (см. коммент. к ст. 373), при утверждении работодателем правил внутреннего трудового распорядка (см. коммент. к ст. 190) и др.

Особое значение имеет право работника на участие в управлении организацией путем проведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Коллективный договор дает возможность решить все основные социально-трудовые вопросы, отнесенные к компетенции организации. Поэтому Кодекс в комментируемой статье, предусматривая право работника на участие в управлении организацией, отдельно выделяет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Право работников на участие в управлении организацией закреплено во всех федеральных законах, определяющих правовой статус различных юридических лиц. Участие в управлении обществом работников-акционеров определено Законом об акционерных обществах. Статья 47 этого Закона указывает, что общее собрание акционеров - высший орган управления акционерным обществом. Его компетенция весьма широка. В числе вопросов, решаемых общим собранием акционеров, - внесение изменений и дополнений в устав общества; реорганизация общества; избрание членов совета директоров и досрочное прекращение их полномочий; образование исполнительного органа общества.

Аналогичную норму содержит Закон об ООО.

9. В отличие от ранее действовавшего Кодекса, который включал в число основных прав работника возможность судебной защиты их трудовых прав, новый ТК содержит иную, более широкую формулировку: право на защиту всеми не запрещенными законом способами. Впервые в нормах трудового законодательства предусмотрена самозащита работниками своих трудовых прав: право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, а также и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами, право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (см. коммент. к ст. 379 и ст. 142).

Первостепенное значение имеет судебная защита. В настоящее время ее сфера расширяется, предусматриваются более благоприятные условия скорейшего рассмотрения трудовых дел; создаются в порядке эксперимента специализированные суды - трудовые суды.

Одной из мер, способствующей облегчению и ускорению судебной защиты прав граждан, является введение в гражданский процесс приказного производства и выдача судьей судебного приказа на принудительное исполнение требований, основанных на документах. Судебный приказ применяется, в частности, для взыскания начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. Дела о выдаче судебного приказа вправе рассматривать мировой судья.

Помимо судебной защиты широко используются и другие способы восстановления нарушенных прав. К числу таких способов относятся государственный надзор и контроль

за соблюдением законодательства о труде. Этот надзор и контроль осуществляют Федеральная служба по труду и занятости в лице главного государственного инспектора, 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 в подведомственных организациях.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляется Генеральным прокурором РФ, подчиненными ему прокурорами в соответствии с федеральным законом (см. коммент. к ст. ст. 353 - 369).

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 (см. коммент. к ст. ст. 370 - 378).

10. Перечень основных прав работника, изложенный в комментируемой статье, предусматривает также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку. В данном случае Кодекс дословно повторяет положение, закрепленное в ст. 37 Конституции РФ. Это конституционное положение, с одной стороны, является гарантийной нормой трудовых прав граждан, а с другой - определяет механизм разрешения трудовых споров. Кодекс содержит специальные главы, которые регулируют общий для всех порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров (см. коммент. к статьям гл. 60 и 61 ТК). В гл. 61 "Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров" предусматривается механизм реализации права на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Забастовка проводится, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

11. Отдельно в ст. 21 выделено право работника на возмещение причиненного ему вреда и компенсацию морального вреда. Кодекс в отличие от действовавшего ранее КЗоТ не ограничивается общей нормой о возмещении вреда, причиненного работникам, а предусматривает материальную ответственность работодателя как за незаконное лишение работника возможности трудиться, так и за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Впервые в трудовом законодательстве предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (см. коммент. к ст. ст. 234 - 236).

Новеллой Трудового кодекса является и установление в качестве одного из основных прав работника права на компенсацию морального вреда.

12. Права работника, их реализация требуют от него ответных действий - выполнения обязанностей, которые он принял на себя, заключив с работодателем трудовой договор. В самом общем виде эти обязанности сформулированы в ст. 21. Эти обязанности являются основополагающими для применения правовых норм, содержащихся в главах части II Кодекса: в гл. 22 "Нормирование труда", в гл. 30 "Дисциплина труда", в гл. 34 "Требования охраны труда" и др. Обязанности, предусмотренные в Кодексе, конкретизируются в законах, иных нормативных правовых актах, в частности в положениях о персонале, правилах внутреннего трудового распорядка. Так, в Законе о государственной гражданской службе указано, что государственный служащий наряду с другими обязанностями должен хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему

известными в связи с исполнением обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан.

Наиболее полно вопрос о трудовых обязанностях работника решается в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре, где определяется режим рабочего времени, выполнение трудовой функции в условиях соблюдения определенных правил, диктуемых спецификой деятельности конкретной организации.

Одна из обязанностей работника, указанная в ст. 21, - обеспечивать сохранность имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Выполнение этой обязанности предполагает и сохранность имущества других работников. Статья 238 ТК устанавливает материальную ответственность работника за ущерб как причиненный непосредственно работодателю, так и возникший у него в результате причинения ущерба иным лицам (см. коммент. к ст. 238).

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Комментарий к статье 22

1. Трудовой договор - соглашение, заключенное между двумя сторонами: работником и работодателем. Отражая двусторонний характер трудового договора, Кодекс предусматривает не только основные права и обязанности работника, но и основные права и обязанности работодателя. В прежнем Кодексе были сформулированы только основные трудовые права и обязанности работника.

Комментируемая статья перечисление основных прав работодателя начинает с его права заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками. Это право реализуется в порядке и по основаниям, указанным в Кодексе и других федеральных законах. Общий порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен в Кодексе, особенности этого порядка, а также дополнительные основания расторжения трудового договора указаны в федеральных законах. Так, особенности заключения трудового договора с гражданами, поступающими на государственную гражданскую службу, предусмотрены в Законе о государственной гражданской службе. Следует учитывать, что этот Закон вместо понятия "трудовой договор" использует термин "служебный контракт". В Федеральном законе от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "Об образовании" (СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 150) указаны особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками образовательного учреждения.

2. Юридическое равенство сторон при заключении трудового договора распространяется и на проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. Работодатель, так же как и работники, имеет право выступить с предложением о начале коллективных переговоров, и другая сторона - представители работников - обязана в течение 7 дней вступить в переговоры. На практике в большинстве случаев с инициативой о проведении коллективных переговоров выступают представители работников.

Заключенный коллективный договор подписывается его сторонами, т.е. представителями работодателей и работников. Эти положения обобщены комментируемой статьей путем включения в число основных прав работодателя права вступать в коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

3. Статья 22 тесно связана со ст. 21 ТК. С правами работника, предусмотренными в ст. 21 ТК, корреспондируют соответствующие обязанности работодателя, закрепленные ст. 22, и, наоборот, обязанностям работника соответствуют права работодателя требовать их выполнения. Так, ст. 21 ТК закрепляет обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину, а ст. 22 - право работодателя требовать от работника выполнения трудовых

обязанностей. При добросовестном выполнении этих обязанностей работодатель вправе поощрять работников, а при нарушении трудовой дисциплины - привлекать их к дисциплинарной ответственности.

4. Основные права и обязанности работодателя, сформулированные в ст. 22, конкретизированы в иных нормативных правовых актах, а также в трудовых договорах. Они отражают расширение полномочий работодателя и повышение его ответственности в условиях рыночной экономики.

Законодатель, сокращая сферу централизованного регулирования вопросов труда, одновременно расширяет договорный характер установления условий труда. Одно из основных прав работодателя - принимать в пределах своих полномочий локальные нормативные правовые акты о труде, обязательные для работников, заключивших с ним трудовые договоры. Такое право не принадлежит лишь работодателям - физическим лицам, которые заключают трудовые договоры для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

5. Важное значение для социального партнерства, заключения соглашений с полномочными представителями работников на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях имеет право работодателя создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

Согласно Закону об объединениях работодателей объединение работодателей имеет право:

формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

согласовывать с другими объединениями работодателей позицию объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;

наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвовать в их разработке;

принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения;

проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в т.ч. в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и разработке федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования, государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования в порядке, установленном Правительством РФ.

Этот перечень прав не является исчерпывающим. Уставом объединения могут быть предусмотрены и иные права.

6. В ст. 22 сформулированы обязанности работодателей, которые на них возложены для реализации прав работников. Некоторые из них непосредственно касаются прав конкретных работников, другие относятся к коллективным правам. Так, право работников на коллективные переговоры и заключение коллективного договора обязывает работодателя вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и контроля за выполнением коллективного договора.

В целях реализации конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, Кодекс в числе основных предусматривает ряд обязанностей работодателя в сфере охраны труда. К ним относятся обязанности: обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие установленным в Российской Федерации государственным нормативным требованиям охраны труда; своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля; уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов о труде; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов о труде, об охране труда и сообщать о принятых мерах (см. коммент. к ст. ст. 212, 224).

Новая редакция ст. 22 предусматривает в числе иных обязанностей работодателя необходимость знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью. Такое ознакомление уточняет права и обязанности сторон трудового договора, способствует устранению конфликтов, возникающих в связи с незнанием работниками локальных нормативных правовых актов, принимаемых работодателем.

Важное значение для работников имеет обеспечение их санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием: санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи и др. Поэтому комментируемая статья включает в число основных обязанностей работодателя необходимость обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей.

В ст. 22 по-иному сформулирован ряд обязанностей работодателя по сравнению с КЗоТ. В их числе обязанность выплачивать работникам в полном размере заработную плату в сроки, установленные Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Кроме того, неисполнение соответствующей обязанности влечет за собой применение санкций, которые отсутствовали ранее в трудовом законодательстве (см. коммент. к ст. 142).

Это связано с необходимостью ужесточить требования к работодателям, грубо нарушающим свою важнейшую обязанность - своевременно и полно оплачивать работнику затраченный им труд.

Перечень обязанностей работодателя, предусмотренный в комментируемой статье, не носит исчерпывающего характера. Кодекс подчеркивает, что работодатель обязан

исполнять и иные обязанности, вытекающие из трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда

Комментарий к статье 23

1. Комментируемая статья дает легальное определение социального партнерства в сфере труда. Предложенное определение включает все виды взаимодействия между работниками (их представителями), работодателями (их представителями) и органами государственной власти или органами местного самоуправления.

2. Взаимодействие может проявляться в проведении консультаций, ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров, соглашений, участии представителей работников в управлении организацией, участии представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (см. коммент. к ст. 27).

Это основные формы социального партнерства. Наряду с ними стороны могут использовать иные способы взаимодействия, координации своих действий. Например, создание на паритетных началах органов (координационные комитеты по занятости), совместное участие в управлении внебюджетными фондами.

3. Социальное партнерство в сфере труда включает как двусторонние отношения между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), так и трехстороннее взаимодействие с участием органов государственной власти или органов местного самоуправления. При этом надо иметь в виду, что непосредственно в системе социального партнерства участвуют лишь органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Они направляют своих представителей для создания постоянно действующих комиссий, участвуют в заключении соглашений на соответствующих уровнях и т.п. (см. коммент. к ст. 35).

4. Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Такие решения принимаются на разных уровнях (см. ст. 26 ТК) и имеют различный характер: это и нормативные соглашения (коллективные договоры, соглашения), заключаемые в договорном порядке, и согласованные программы и планы, и государственные решения (законы, иные нормативные правовые акты, федеральные целевые программы), принимаемые с учетом мнения социальных партнеров, и локальные нормативные акты, утверждаемые совместно с представителями работников или с учетом их мнения.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

Комментарий к статье 24

1. Комментируемая статья устанавливает правовые основы взаимодействия социальных партнеров - работников и работодателей.

Положения статьи базируются на международно-правовых нормах о труде и сложившихся традициях.

2. Основным принципом социального партнерства является равноправие сторон.

Представители работников и работодатели (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, в обсуждении вопросов, касающихся труда и социального развития, в создании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Каждая из сторон может выступить инициатором коллективных переговоров, предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в коллективном договоре, соглашении, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений. Однако для создания представителям работников - как более слабой в экономическом и социальном отношении стороны - подлинно равных возможностей с работодателями Кодекс предусматривает ряд гарантий для них (ст. 39 ТК).

3. Социальное партнерство основывается на заинтересованности сторон в сотрудничестве, уважении интересов и мнений представителей работников и работодателей.

4. Одним из принципов социального партнерства названо содействие государства в укреплении и развитии сотрудничества сторон.

Роль государства в развитии системы социального партнерства весьма значительна. Органы исполнительной власти участвуют в деятельности трехсторонних комиссий, важные политические и правовые решения принимаются с учетом мнения социальных партнеров, представителям работников и работодателей оказывается содействие в поиске компромисса и взаимоприемлемых решений.

Содействие государства проявляется и в закреплении на законодательном уровне основных правил сотрудничества сторон, предоставлении гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, установлении ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

5. Стороны при ведении коллективных переговоров, в ходе консультаций, локального регулирования трудовых отношений и использования других форм социального партнерства должны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты. Это требование относится не только к нормам, устанавливающим процедуру совершения тех или иных действий, но и к правилам, определяющим содержание коллективно-договорных актов. Например, локальные нормативные акты должны приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами о труде, соглашением, коллективным договором (ст. 8 ТК), коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст. 9 ТК).

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

6. Полномочность представителей сторон - необходимое условие нормального функционирования механизма социального партнерства в сфере труда. Представители сторон наделены полномочиями в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны (см. коммент. к ст. ст. 30, 31, 33, 34).

В том случае, когда полномочия предоставлены представителю стороны учредительными документами, решением общего собрания (конференции) и т.п., они должны быть надлежащим образом оформлены. Так, по общему правилу представителем работодателя является руководитель организации (ст. 33 ТК), однако в соответствии со ст. 20 ТК такие полномочия могут быть переданы и другому органу управления организацией, например председателю совета директоров (наблюдательного совета)

акционерного общества. В такой ситуации председатель совета директоров (наблюдательного совета), вступая в коллективные переговоры или проводя консультации с представителями работников, должен предъявить им выписку из устава или копию решения общего собрания акционеров, которым он уполномочен проводить коллективные переговоры, заключать коллективный договор, согласовывать управленческие решения с представителями работников или участвовать в других формах социального партнерства.

Такое же правило действует в отношении представителей работников. Представители профсоюза должны подтвердить свои полномочия, представив устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза).

Иные представители работников получают свои полномочия на общем собрании (конференции) и, следовательно, могут ссылаться только на его решение (протокол).

7. Свобода выбора вопросов для обсуждения и свобода дискуссии при заключении коллективно-договорных актов, проведении консультаций и т.д. необходима для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов.

Этот принцип основан на международных нормах. В частности, Конвенция МОТ N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949) 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.

8. Взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется добровольно. Закон не возлагает на работников и работодателей обязанности вести коллективные переговоры, проводить консультации и т.п. Соответственно, и обязательства по коллективному договору или соглашению стороны принимают на себя добровольно.

Международная организация труда подчеркивает, что процедура ведения коллективных переговоров на добровольной основе исключительно важна и должна всемерно поощряться и поддерживаться (Свобода объединения и коллективные переговоры. Международная конференция труда. 81-я сессия МОТ, Женева, 1994, п. п. 235, 236).

9. Обязательства, принимаемые сторонами, должны быть реальными. Это означает, что нельзя включать в коллективно-договорные акты положения, которые не могут быть выполнены с учетом финансово-экономических возможностей работодателя, конъюнктуры рынка, других обстоятельств. Таким образом, законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество: обмен достоверной информацией, взвешенный подход к формированию содержания правовых актов.

10. Исполнение заключенных коллективных договоров и соглашений является обязательным и обеспечивается как возможностью вступить в коллективный спор и объявить забастовку, так и установлением ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (ст. 55 ТК).

Одним из вспомогательных способов обеспечить выполнение условий договорных актов выступает контроль (см. коммент. к ст. 51).

Статья 25. Стороны социального партнерства

Комментарий к статье 25

1. Норма ч. 1 статьи различает стороны социального партнерства и их представителей.

В деятельности соответствующих комиссий участвуют представители сторон, указанные в ст. ст. 29 - 31, 33, 34 ТК, однако они действуют от имени и в интересах сторон. Правовые последствия их действий наступают для работников и работодателей.

Представители сторон несут ответственность за неисполнение коллективного договора, соглашения лишь при наличии вины в неисполнении конкретных обязательств (см. коммент. к ст. 55).

2. Законодатель подчеркивает особую роль органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства. Они участвуют в создании и работе постоянно действующих органов социального партнерства, подготовке проектов и заключении соглашений различного уровня, однако не принимают на себя никаких обязательств. Их участие в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, координировать развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на различных уровнях, согласовывать государственное и договорное регулирование. Кроме того, они осуществляют своеобразное посредничество, помогают сторонам достичь соглашения и заключить взаимоприемлемые и сбалансированные договорные акты.

Поэтому они не признаются сторонами социального партнерства. Единственным исключением из этого правила являются случаи, когда соответствующие органы сами выступают в качестве работодателей (для работников, занятых в них) или представляют работодателей в соответствии со ст. 34 ТК.

Статья 26. Уровни социального партнерства

Комментарий к статье 26

1. Статья 26 определяет уровни социального партнерства применительно к коллективно-договорному регулированию. Каждому уровню соответствует установленная законом задача по регулированию трудовых отношений.

2. Согласно сложившейся традиции уровни выделяются по территориально-отраслевому признаку.

На федеральном уровне могут заключаться генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

На межрегиональном уровне (два или более субъектов РФ) - межрегиональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

На региональном уровне (субъект РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

На территориальном уровне (муниципальное образование) - территориальное соглашение.

Следует отметить, что перечисление названных уровней не означает обязанности сторон взаимодействовать на всех этих уровнях. Они свободны в избрании как форм социального партнерства, так и уровней их осуществления.

3. Последний уровень взаимодействия социальных партнеров - локальный (сотрудничество в рамках организации либо с работодателем - индивидуальным предпринимателем). На этом уровне заключается коллективный договор, предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателя.

Хотя комментируемая статья определяет цель коллективного договора как установление обязательств работников и работодателей, надо иметь в виду, что экономическое и правовое положение социальных партнеров различно. В связи с этим никаких дополнительных (по сравнению с трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями) обязательств на работников возложить нельзя. Они могут лишь отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении (см. коммент. к ст. 41).

Кроме того, основным содержанием коллективного договора, как следует из ст. 41 ТК, являются правовые нормы, устанавливающие условия труда. Обязательственная часть коллективного договора носит вспомогательный характер.

Статья 27. Формы социального партнерства

Комментарий к статье 27

1. Комментируемая статья определяет основные формы социального партнерства в сфере труда.

2. Коллективные переговоры и заключение коллективно-договорных актов (коллективных договоров и соглашений) являются главной формой социального партнерства. Это - реализация работниками (в лице их представителей) и работодателями права на коллективно-договорное регулирование.

Указанная форма социального партнерства направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, с другой - на упорядочение трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда.

Регламентации осуществления права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, соглашений посвящены гл. 5 - 7 ТК.

3. Взаимные консультации проводятся, как правило, на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях в соответствующих комиссиях (см. коммент. к ст. 35).

Отдельные законодательные и иные нормативные правовые акты предусматривают проведение консультаций социальных партнеров вне рамок трехсторонних комиссий, например ст. 21 Закона о занятости предусматривает участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения. В частности, по предложению профессиональных союзов органы исполнительной власти, работодатели проводят взаимные консультации по проблемам занятости. По итогам консультаций могут заключаться соглашения, которые предусматривают соответствующие мероприятия.

Реализация данной формы социального партнерства предполагает также учет мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при разработке некоторых нормативных актов федерального уровня (см. коммент. к ст. ст. 35, 139, 147 и др.).

Консультации на уровне организации проводятся в рамках участия работников в управлении организацией (см. коммент. к ст. ст. 53, 372, 373).

4. Право на участие работников в управлении организацией и его основные формы закреплены в гл. 8 ТК (см. коммент. к ст. ст. 52, 53).

5. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров также признается одной из форм социального партнерства. Сотрудничество работников и работодателя (работодателей) осуществляется при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

При разрешении индивидуальных трудовых споров на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам, которая рассматривает большинство индивидуальных трудовых споров (см. коммент. к ст. ст. 384 - 389).

При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура: по соглашению сторон из их представителей создается примирительная комиссия, стороны участвуют в выборе посредника, создании трудового арбитража, проводят переговоры по определению минимума необходимых работ (услуг), переговоры в ходе проведения забастовки (см. коммент. к ст. ст. 398, 401 - 404). Все эти действия необходимо рассматривать как сотрудничество сторон спора, их участие в разрешении коллективного трудового спора.

6. Статья 27 указывает основные формы социального партнерства, но не содержит их исчерпывающего перечня. Помимо них в соответствии с действующим законодательством и сложившейся практикой используются: создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов; участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами; рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов.

7. В соответствии со ст. 20 Закона о занятости создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Их основная задача - выработка согласованных решений по определению и реализации политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях. Членами таких комитетов являются представители объединений профессиональных союзов, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, которые представляют интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Организация и порядок работы комитетов определяются представленными в них сторонами.

В качестве примера можно привести организацию работы координационного комитета содействия занятости населения Москвы, созданного согласно ст. 7 Закона г. Москвы от 22 октября 1997 г. N 44 "О социальном партнерстве" (Ведомости Московской Думы. 1998. N 1. Ст. 80) (см. коммент. к ст. 35).

Комитет формируется правительством Москвы, общегородскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов, общегородскими объединениями (ассоциациями) работодателей.

В его функции входят содействие разработке и реализации программ по проблемам занятости, разрабатываемых в системе социального партнерства Москвы; проведение консультаций и экспертизы проектов нормативных актов органов исполнительной власти Москвы по проблемам занятости. Он принимает рекомендации в адрес правительства Москвы, общегородских объединений (ассоциаций) профсоюзов, общегородских объединений (ассоциаций) работодателей, других общественных организаций по проблемам занятости в Москве.

8. По соглашению сторон могут создаваться другие двух- или трехсторонние органы, способствующие развитию социального партнерства по отдельным направлениям. Такое положение предусматривается некоторыми региональными законами о социальном партнерстве (например, ст. 8 Закона г. Москвы "О социальном партнерстве").

9. Закон о профсоюзах предусматривает право профсоюзов на участие в управлении государственными фондами социального страхования, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов. Аналогичное право предусмотрено Законом об объединениях работодателей (ст. 13) для объединений работодателей.

Положение о Фонде социального страхования Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. N 101 (САПП РФ. 1994. N 8. Ст. 599), предусматривает, что правление Фонда является коллегиальным органом. В его состав среди прочих представителей входят 8 представителей от общероссийских профсоюзов и 8 - от работодателей (п. 22).

10. В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и право социальных партнеров передавать свои предложения друг другу или в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления.

В большей степени это касается профессиональных союзов и их объединений. Именно им как представителям трудящихся законодательство предоставляет более широкие возможности, гарантируя право обращения как в государственные органы (органы местного самоуправления), так и в организации работодателей (к работодателю) с

предложениями рассмотреть значимые для работников проблемы. Работодатели или органы государственной власти, органы местного самоуправления обязаны такие предложения рассмотреть и учесть при решении того или иного вопроса, иногда - провести консультации или переговоры с профсоюзом.

Законодательством о профессиональных союзах (Закон о профсоюзах) предусматривается право профессиональных союзов, их объединений выдвигать предложения о разработке, изменении и дополнении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, о принятии законов и других нормативных актов, касающихся социально-трудовой сферы. Они имеют право участвовать в рассмотрении своих предложений органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями и их объединениями (ст. 11 Закона о профсоюзах).

Предложения профессиональных союзов в связи с массовым высвобождением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 21 Закона о занятости).

Общероссийские или территориальные объединения профсоюзов высказывают свое мнение (которое подлежит учету) о необходимости и масштабах привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы (ст. 12 Закона о профсоюзах).

Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения перенести сроки или временно прекратить реализацию мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (ст. 12 Закона о профсоюзах).

Взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждениями отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта (ст. 15 Закона о профсоюзах) также может осуществляться в форме внесения предложений.

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Комментарий к статье 28

1. Для муниципальных служащих, а также других категорий работников, названных в комментируемой статье, действующим законодательством никаких особенностей в осуществлении социального партнерства не установлено.

2. Международная организация труда (МОТ) в Конвенции N 151 "О трудовых отношениях на государственной службе" (1978) подчеркнула, что государственные служащие обладают правом на объединение в профсоюзы, они могут вести коллективные переговоры об условиях труда с соответствующими органами государственной власти (Конвенция не ратифицирована Российской Федерацией). Однако Закон о государственной гражданской службе не предусматривает участия государственных гражданских служащих в системе социального партнерства.

Глава 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Статья 29. Представители работников

Комментарий к статье 29

1. Часть 1 ст. 29 перечисляет организации, которые могут представлять интересы работников. Прежде всего, это профсоюзы и их объединения.

Представлять интересы работников может и 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, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации (ст. 3). Таким органом может быть и профсоюзный представитель (доверенное лицо) - профорганизатор, профгрупорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.

2. Интересы работников организации при осуществлении социального партнерства представляет первичная профсоюзная организация. Это общее правило. В том случае, когда такая организация не создана или не объединяет большинство работников, в соответствии со ст. 31 ТК могут быть избраны иные представители (см. коммент. к ст. 31).

3. На федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях - при заключении соответствующих соглашений, проведении консультаций и согласовании социально-экономической политики - работников представляют только профессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов (региональные, общероссийские). Другие представители работников на этих уровнях социального партнерства участия не принимают.

4. В зависимости от уровня социального партнерства представителями работников могут выступать общероссийские профсоюзы (их объединения), территориальные либо первичные организации профессиональных союзов.

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Комментарий к статье 30

1. Комментируемая статья посвящена положению первичной профсоюзной организации, ее значению в системе социального партнерства.

2. Первичная профсоюзная организация (ее орган) действует в организации (у конкретного работодателя) и представляет в социальном партнерстве интересы своих членов. Однако при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем первичная профсоюзная организация может представлять интересы не только своих членов, но и других работников.

Статья 37 ТК предусматривает три случая, когда профсоюзные организации (созданный ими единый представительный орган) выступают от имени всех работников данного работодателя:

когда две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, создали единый представительный орган (ч. 2);

когда в организации (у индивидуального предпринимателя) действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников (ч. 3);

когда на общем собрании (конференции) работников избрана первичная профсоюзная организация, которой поручено вступить в коллективные переговоры от имени всех работников (ч. 4).

При этом передача первичной профсоюзной организации полномочий от имени работников, не являющихся членами профсоюза, не производится. В указанных случаях профсоюз осуществляет представительство всех работников независимо от членства в профсоюзе в силу прямого указания закона.

3. Представительство профсоюзными организациями работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется только в организации (у работодателя - индивидуального предпринимателя), на других уровнях оно невозможно.

4. Комментируемая статья предусматривает возможность представительства профсоюзами работников, не состоящих членами соответствующих организаций, только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров. Для участия в иных формах социального партнерства передача полномочий не предусмотрена, что отличается от ранее действовавших правил. Представляется, что этот недостаток действующего законодательства может быть исправлен в коллективном договоре либо соглашении. В указанных актах можно предусмотреть возможность представительства работников, не являющихся членами профессионального союза, для участия в иных формах социального партнерства.

5. В отличие от взаимодействия в системе социального партнерства представительство и защита интересов работников, которые не являются членами профсоюза, в индивидуальных трудовых отношениях осуществляется первичной профсоюзной организацией по соглашению с конкретным работником на условиях, установленных соответствующей профсоюзной организацией.

Статья 31. Иные представители работников

Комментарий к статье 31

1. Непрофсоюзные представители работников могут принимать участие в системе социального партнерства лишь в том случае, когда в организации нет первичных профсоюзных организаций либо ни одна профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя и ни одна из них не уполномочена представлять интересы всех работников (см. коммент. к ст. ст. 30, 37). В указанных случаях возможны два варианта поведения:

а) общее собрание (конференция) поручает выступать от имени работников действующему в организации представительному органу (например, совету трудового коллектива);

б) общее собрание (конференция) избирает представителя (представительный орган) для ведения коллективных переговоров и (или) участия в иных формах социального партнерства.

2. По смыслу ч. 1 статьи от имени работников при отсутствии первичной профсоюзной организации (либо ее малочисленности) могут выступать как представительный орган, так и специально избранные работники - представители. Решение этого вопроса, а также вопросов о составе представительного органа, его наименовании, сроке полномочий и т.п. отнесено к компетенции общего собрания (конференции). В отличие от прежней редакции законодатель прямо указывает на способ голосования: представитель (представительный орган) работников избирается тайным голосованием.

Очевидно, в крупных организациях приоритет будет отдаваться созданию представительных органов, действующих на постоянной основе. Для представительства небольших коллективов (например, работников работодателя - индивидуального предпринимателя), видимо, достаточно избрать одного или нескольких представителей.

3. В соответствии с положениями Конвенции МОТ N 135 "О представителях трудящихся" (1971) наличие выборных представителей работников не может использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей; сотрудничество между профсоюзными и иными представителями должно поощряться.

Это положение международного трудового права воспринято российским законодательством: как ч. 2 комментируемой статьи, так и ст. 16 Закона о профсоюзах, которая провозглашает сотрудничество принципом отношений между профсоюзами, первичными профсоюзными организациями и другими представительными органами работников.

Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы организации (п. 2 ст. 16 Закона о профсоюзах). Наличие иных представительных органов (или избранных работниками представителей) не умаляет прав профессиональных союзов, предусмотренных Кодексом и Законом о профсоюзах, и не может служить основанием их ограничения.

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

Комментарий к статье 32

1. Закрепление обязанности работодателя создавать для представителей работников необходимые условия обусловлено тем, что профессиональные союзы и иные представители работников осуществляют свою деятельность в помещении (на территории) организации, работодателя - индивидуального предпринимателя.

2. В соответствии со ст. 377 ТК работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам помещение для проведения собраний (конференций), предоставить возможность размещения информации и т.п. (см. коммент. к названной статье).

Аналогичное положение содержится в ст. 28 Закона о профсоюзах.

Конкретные обязательства работодателя могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях.

3. В соответствии с комментируемой статьей работодатель должен создавать аналогичные условия для непрофсоюзных представителей работников (представительного органа).

Статья 33. Представители работодателей

Комментарий к статье 33

1. В отличие от прежней редакции комментируемая статья уточняет круг представителей работодателя: представителем работодателя - юридического лица является его руководитель, единоличный исполнительный орган юридического лица (см. коммент. к ст. 20).

Индивидуальный предприниматель действует без представителя либо через уполномоченное лицо.

2. В том случае, когда в организации одновременно функционируют единоличный и коллегиальный исполнительные органы, следует опираться на положения устава, определяющие компетенцию органов управления. Если упоминания о представительстве в системе социального партнерства нет (а на практике чаще всего так и бывает), работодателя представляет лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа.

3. Надо учитывать возможность передачи полномочий исполнительного органа общества управляющей организации или управляющему (ст. 69 Закона об акционерных обществах, ст. 42 Закона об ООО). Управляющая организация или управляющий (индивидуальный предприниматель) будут действовать от имени общества, в т.ч. и при осуществлении социального партнерства, если иное не предусмотрено уставом.

4. В последние годы приобретает актуальность еще один вид представительства. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления руководитель организации-должника отстраняется от должности; прекращаются и полномочия иных органов управления организации. Управление делами должника возлагается на внешнего управляющего или конкурсного управляющего (ст. ст. 94, 96, 126, 127, 129 Закона о банкротстве).

Соответственно, внешний управляющий или конкурсный управляющий представляет интересы работодателя при заключении либо изменении коллективного договора, реализации права работников на участие в управлении организацией.

По этому вопросу сложилась и судебная практика, которая исходит из того, что управляющий, назначенный в соответствии с законодательством о банкротстве, является представителем работодателя по закону. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ удовлетворила частную жалобу арбитражного управляющего акционерного общества "Голубая Ока" на определение Рязанского областного суда, отказавшегося от принятия заявления о признании забастовки незаконной.

Судебная коллегия указала, что, обращаясь в суд, арбитражный управляющий действовал как руководитель акционерного общества в пределах полномочий, предоставленных ему законодательством (БВС РФ. 1999. N 5).

5. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином структурном подразделении интересы работодателя может представлять по доверенности (в соответствии с приказом или уставом организации) руководитель структурного подразделения либо иное уполномоченное лицо (см. коммент. к ст. 40).

6. Руководитель организации имеет право принимать решения, подписывать коллективный договор от имени работодателя. Это не исключает возможности делегирования им части полномочий другим лицам, привлечения к участию в коллективных переговорах специалистов, руководителей структурных подразделений и т.п.

Делегирование полномочий или поручение выполнения отдельных действий должно быть надлежащим образом оформлено. Целесообразно в этом случае издать приказ или распоряжение с точным указанием передаваемых прав или поручаемых действий.

7. При участии в механизме социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях работодателей представляют соответствующие объединения.

Объединением работодателей признается 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.

Правовой статус объединений работодателей во всем мире базируется на положениях Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948).

Конвенция предусматривает право трудящихся и предпринимателей создавать организации и вступать в них.

По отношению к работодателям принцип свободы создавать организации без какого-либо различия означает, что законодательство и практика каждой страны, ратифицировавшей Конвенцию, устанавливают равные для всех работодателей условия и процедуру создания таких организаций, не делая исключений и не предусматривая привилегий.

Организации работодателей так же, как и организации трудящихся, создаются без предварительного разрешения органов государственной власти. Соблюдение некоторых формальностей (регистрация, например) допустимо. Однако они не должны быть настолько сложными или продолжительными, чтобы это на практике давало возможность властям по своему усмотрению отказывать в создании организаций (Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ. 1995. С. 50). В соответствии со ст. 4 Конвенции МОТ N 87 указанные организации не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Еще одним принципом, закрепленным в Конвенции МОТ N 87, и соответственно еще одним элементом права на объединение необходимо признать право работодателей 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 N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949) 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.

Обобщая те элементы правового статуса, которые отражены в документах МОТ, можно сделать вывод, что организации 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 N 87).

Позиция Международной организации труда находит отражение в Законе об объединениях работодателей. Статья 3 Закона признает объединение работодателей самостоятельной формой некоммерческой организации, основанной на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Это означает, что с момента введения в действие указанного Закона (30 ноября 2002 г.) объединениями работодателей могут считаться лишь организации, в наименовании и учредительных документах которых прямо указано, что они являются объединениями работодателей. Соответственно, их единственной целью является представительство и защита интересов работодателей в системе социального партнерства (ст. 2 Закона).

8. Будучи созданным для представительства интересов работодателей, объединение выступает их представителем (ст. 33 ТК), а не стороной социального партнерства (ст. 25 ТК). Это ярко проявляется при заключении различного вида соглашений. В этом случае отношения "работодатель - объединение работодателей" строятся по цивилистической модели представительства, т.е. от имени и в интересах стороны соглашения - работодателей - действует объединение, однако правовые последствия возникают лишь для представляемых. Обязательства по обеспечению соответствующих условий труда, соблюдению социальных гарантий для работников несут работодатели, от имени которых заключено соглашение, у них возникают обязанности, связанные с действиями представителя (ст. 8 Закона об объединениях работодателей).

Объединение работодателей не несет ответственности по обязательствам своих членов, в т.ч. по обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением. Оно ответственно лишь за нарушение или невыполнение собственных обязательств, закрепленных соглашением (ст. 15 Закона об объединениях работодателей), например обязанностей, связанных с координацией деятельности своих членов или участием в организации деятельности отрасли в целом. Так, Федеральное отраслевое

соглашение по речному транспорту на 2009 - 2011 годы (СПС "КонсультантПлюс") возлагает на объединения работодателей, участвовавших в заключении соглашения (Ассоциацию портов и судовладельцев речного транспорта, Ассоциацию судоходных компаний, Ассоциацию связистов речного транспорта), обязанности по: информированию профсоюза о готовящихся отраслевых документах и иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников речного транспорта (п. 3.3); участию в разработке изменений и дополнений в законы Российской Федерации по налоговой системе (п. 3.4); оказанию помощи организациям в разработке комплекса мер по финансовому оздоровлению (п. 3.5).

В соглашении должны быть четко разграничены обязанности работодателей, использующих труд работников и обеспечивающих определенный уровень условий труда, и объединения работодателей, которое по отношению к своим членам осуществляет организационные, информационные, консультационные функции, но не может отвечать за предоставление гарантий работникам.

9. Характерным признаком объединений работодателей надо признать их независимость. В соответствии со ст. 6 Закона об объединениях работодателей они осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений). Учредители самостоятельно определяют задачи и направления деятельности созданного объединения, его вид, разрабатывают устав, формируют органы управления, определяют их компетенцию. Создание, реорганизация, ликвидация объединения работодателей зависят исключительно от воли его учредителей (членов) и не требуют согласования ни с органами государственной власти, ни с представительными организациями работников. Исключение составляют общие нормы гражданского законодательства, позволяющие ликвидировать некоммерческую организацию по решению суда в случае: допущенных при ее создании грубых нарушений закона, если эти нарушения носят неустранимый характер; осуществления деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов (ст. 61 ГК).

Независимость объединений работодателей гарантируется запрещением вмешательства органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность этих объединений, если такое вмешательство может повлечь за собой ограничение их прав (ч. 2 ст. 6 Закона об объединениях работодателей).

Реализуя свое право на независимость, объединения работодателей могут оспорить в суде или в вышестоящем в порядке подчиненности органе решения, действия (бездействие) органа государственной власти, органа местного самоуправления, должностного лица, государственного или муниципального служащего, если считают, что нарушены их права (ст. 254 ГПК).

Право объединений работодателей на независимость, самоуправление и самостоятельную деятельность не может нарушаться и нормативными правовыми актами, в т.ч. принятыми на уровне субъекта РФ. Нормативный правовой акт субъекта РФ не может устанавливать дополнительные по сравнению с федеральным законом обязанности объединений работодателей и ограничивать их права, а также предусматривать иной порядок их создания и деятельности.

Это утверждение основано на положениях ст. 6 ТК о разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. В соответствии с указанной статьей к полномочиям федеральных органов отнесено установление основ социального партнерства, которые, несомненно, должны включать и определение правового статуса одного из участников системы социального партнерства - объединения работодателей.

В связи с этим законы субъектов РФ об объединениях работодателей признаны утратившими силу. Действует лишь Закон Московской области от 26 апреля 2000 г. N

26/2000-03 (ред. от 23 ноября 2007 г.) "О деятельности объединений работодателей в сфере социального партнерства в Московской области" (СПС "КонсультантПлюс").

10. Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации (ст. 10 Закона об объединениях работодателей). Как правило, объединения работодателей представляют собой организации, объединяющие юридических лиц, поэтому вопрос о приобретении прав юридического лица предрешен. Очевидно, в том случае, когда членами объединения работодателей выступают лишь физические лица, оно может не регистрироваться в качестве юридического лица; во всяком случае, для участия в системе социального партнерства этого не требуется.

11. В соответствии со ст. 4 Закона об объединениях работодателей они могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Критерии создания объединений работодателей избраны согласно сложившейся традиции и с учетом построения системы профессиональных союзов - социального партнера работодателей.

Закон предусматривает сложную иерархию объединений работодателей, образованных на основе территориального или территориально-отраслевого признака. Особое место среди них занимают общероссийские объединения.

Общероссийское объединение работодателей по сути представляет собой конфедерацию (по терминологии Конвенции МОТ N 87), т.е. объединяет не самих работодателей, а их объединения - общероссийские отраслевые и межотраслевые, региональные и межрегиональные.

Общероссийское объединение работодателей должно осуществлять свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ. В противном случае оно не может считаться общероссийским. Видимо, это требование (ч. 2 ст. 4 Закона об объединениях работодателей) подразумевает его деятельность через объединения, которые входят в состав данного общероссийского объединения.

Как уже отмечалось, общероссийское объединение работодателей является "объединением объединений", однако его уставом может предусматриваться и членство в нем работодателей. Такое исключение целесообразно делать лишь для очень значимых, крупных, ведущих в той или иной отрасли компаний.

Правовой статус общероссийских объединений работодателей отличается тем, что они участвуют в образовании и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заключении генерального соглашения.

12. Помимо общероссийских объединений Закон об объединениях работодателей (ст. 4) выделяет общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей. Эти объединения в отличие от общероссийских не являются федерацией, т.е. объединяют не объединения, а непосредственно работодателей. Они создаются работодателями отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины работников отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности.

13. В качестве следующего вида Закон называет межрегиональное (отраслевое, межотраслевое) объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территориях не менее двух субъектов РФ.

Это объединение, как видно из его определения, сочетает в себе черты собственно объединения работодателей и федерации ("объединения объединений").

В настоящее время трудно говорить о существовании каких-либо сложившихся традиций по созданию межрегиональных объединений, однако надо отметить, что координация их деятельности осуществляется, как правило, в рамках федерального

округа. Например, в Северо-Западном федеральном округе создан Координационный совет объединений промышленников и предпринимателей (работодателей). Очевидно, что на основе сложившегося в этом Совете сотрудничества можно создать объединение работодателей соответствующего федерального округа.

14. Региональное объединение создается работодателями и (или) их региональными отраслевыми, территориальными объединениями в рамках субъекта. Очевидно, на территории субъекта должно действовать одно региональное объединение, выражающее интересы всех или большинства работодателей данного государственного образования. Оно, так же как и межрегиональное, может включать в качестве членов и работодателей, и их объединения.

Процесс создания региональных объединений работодателей в тех субъектах РФ, в которых они не были созданы ранее, проходит достаточно активно.

15. В субъекте РФ могут действовать и региональные отраслевые объединения работодателей, т.е. объединения, созданные работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющие свою деятельность на территории одного субъекта РФ.

16. В муниципальных образованиях (городах, районах) может действовать территориальное объединение работодателей, созданное работодателями и (или) их территориальными отраслевыми объединениями, и территориальное отраслевое объединение работодателей.

17. Все виды объединений работодателей обладают одинаковым набором прав и несут одинаковые обязанности. В соответствии со ст. 13 Закона об объединениях работодателей объединение обладает широким кругом прав, которые условно можно разделить на две группы: 1) права общего характера, связанные с представительством работодателей в системе социального партнерства; 2) права, определяющие степень участия объединения работодателей в каждой форме социального партнерства.

К первой группе необходимо отнести, прежде всего, право формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Объединение работодателей обладает также правом согласовывать с другими объединениями работодателей свою позицию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, т.е. вырабатывать общие подходы при заключении генерального, регионального или территориального соглашения, обсуждении законопроектов, согласовании основных направлений социально-экономической политики.

Основным полномочием объединения работодателей надо признать его право (и обязанность) отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Право выражать и отстаивать законные интересы работодателей реализуется во всех формах социального партнерства, включая проведение коллективных переговоров, участие в создании и деятельности постоянно действующих трехсторонних комиссий, комитетов по занятости, представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов, урегулирование коллективных трудовых споров.

Представительство интересов работодателей, с одной стороны, является правом объединения, с другой - обязанностью перед своими членами, которые создают объединение (или вступают в него) для того, чтобы их мнение учитывалось при принятии решений в системе социального партнерства и на государственном уровне (уровне местного самоуправления).

18. Полномочия второй группы носят более конкретный характер и касаются определенных форм социального партнерства.

Одним из важнейших прав объединений работодателей надо признать право выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений.

Указанное право является ключевым при осуществлении социального партнерства в форме коллективных переговоров.

Объединение работодателей может начать переговоры не только по поводу заключения соглашения, но и по поводу его изменения. Это прямо указано как в ст. 13 Закона об объединениях работодателей, так и в ст. 36 ТК.

Участие объединения работодателей в коллективно-договорном процессе не может исчерпываться инициативой проведения коллективных переговоров. Оно выступает полноправным участником переговоров, т.е. имеет право:

наделять своих представителей полномочиями на их ведение (п. 5 ст. 13 Закона об объединениях работодателей);

участвовать в формировании отраслевых комиссий для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения (ст. 35 ТК);

получать необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля за реализацией соглашений информацию от профсоюзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления (ст. 37 ТК, п. 9 ст. 13 Закона об объединениях работодателей);

приглашать специалистов, экспертов и посредников (ст. 39 ТК);

подписывать разработанное в ходе коллективных переговоров соглашение (ст. 47 ТК);

осуществлять контроль за его выполнением (ст. 51 ТК).

В ходе коллективных переговоров объединение работодателей несет и обязанности. Среди них надо назвать обязанности:

вступать в переговоры по требованию профессионального союза (объединения профсоюзов) (ст. 36 ТК);

вести коллективные переговоры в порядке, установленном федеральными законами (ст. 36 ТК, ст. 14 Закона об объединениях работодателей);

не позднее 2 недель со дня получения запроса предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, контроля за выполнением соглашений (ст. 37 ТК, ст. 14 Закона об объединениях работодателей);

оплачивать услуги приглашенных им специалистов, экспертов и посредников (ст. 39 ТК);

выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей (ст. 14 Закона об объединениях работодателей);

в течение 7 дней со дня подписания направлять подписанные соглашения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК).

Наряду с правом осуществлять коллективно-договорное регулирование трудовых отношений (проводить коллективные переговоры и заключать соглашения) объединения работодателей наделены полномочием участвовать в формировании и деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (п. 5 ст. 13 Закона об объединениях работодателей).

В соответствии с п. 5 ст. 13 Закона об объединениях работодателей объединения работодателей представляют интересы своих членов при разрешении коллективного трудового спора, формировании примирительных органов (примирительной комиссии и трудового арбитража) (см. коммент. к ст. ст. 398 - 404).

19. В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 13 Закона об объединениях работодателей объединения работодателей могут принимать участие в реализации мер по обеспечению

занятости населения. Это право основано на положениях Закона о занятости. В соответствии со ст. 20 Закона о занятости создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Членами таких комитетов наряду с представителями объединений профессиональных союзов и органов службы занятости являются объединения работодателей.

Координационные комитеты содействия занятости создаются на уровне субъекта РФ и в муниципальных образованиях.

20. Еще одним правомочием объединений работодателей в системе социального партнерства является право представительства в органах управления государственных внебюджетных фондов. Причем ч. 2 ст. 13 Закона об объединениях работодателей подчеркивает, что объединения работодателей уравниваются в правах с профессиональными союзами и их объединениями, а также органами государственной власти. То есть управление фондами осуществляется на паритетной основе тремя участниками в соответствии с законодательством РФ.

Порядок участия в управлении определяется специальными нормативными правовыми актами, в частности Положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. N 101 (САПП РФ. 1994. N 8. Ст. 599).

21. Объединения работодателей могут участвовать в комплексе мероприятий, связанных с подготовкой квалифицированных кадров, в частности в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в таких кадрах, разработке федеральных государственных образовательных стандартов и др. (п. 10 ст. 13 Закона об объединениях работодателей).

Статья 34. Иные представители работодателей

Комментарий к статье 34

1. Комментируемая статья предусматривает ограниченные возможности участия работодателей в системе социального партнерства через представителей, не являющихся объединениями работодателей. Теперь государственные органы и органы местного самоуправления могут представлять интересы лишь учреждений и иных организаций, финансируемых из бюджета.

Такие работодатели могут не создавать объединения, а уполномочить на представительство своих интересов органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Например, представителем федеральных государственных учреждений чаще всего выступает государственный орган отраслевого управления - министерство или ведомство. Особенно наглядно это проявляется при заключении отраслевых соглашений. Так, отраслевое соглашение по государственным учреждениям, подведомственным Роструду, от имени работодателей (центров занятости) было заключено Рострудом, уполномоченным на представительство центрами занятости населения в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Органы исполнительной власти и органы местного самоуправления могут быть уполномочены на представительство законодательством, например законом, определяющим особенности хозяйствования в той или иной сфере, или специальным решением работодателей.

На практике работодатели наделяют органы исполнительной власти полномочиями на участие в системе социального партнерства, направляя им письма соответствующего содержания.

3. Все представители работодателей в системе социального партнерства обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, заключению соглашений от имени представляемых. Однако при формировании постоянно действующих

трехсторонних комиссий участвуют только объединения работодателей (см. коммент. к ст. 35).

Глава 5. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Комментарий к статье 35

1. Комментируемая статья предусматривает создание специальных комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению соответствующих коллективно-договорных актов.

2. Такие комиссии образуются по решению сторон на равноправной основе. Они состоят из наделенных надлежащими полномочиями представителей каждой стороны.

Надо различать представителей работников и работодателей, поименованных в законе и обладающих правом принимать окончательные решения и подписывать от имени соответствующей стороны заключенный коллективный договор, соглашение, и лиц, направленных для участия в той или иной комиссии. Последние наделяются полномочиями по усмотрению законных представителей.

3. Представители органов исполнительной власти или органов местного самоуправления входят в состав комиссий в тех случаях, когда это прямо предусмотрено законодательством или соглашением сторон (см. п. п. 5 - 15 настоящего комментария).

4. Основным назначением комиссий является проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений. Однако они осуществляют и контроль за выполнением заключенных коллективно-договорных актов. Это дает основание полагать, что комиссии могут действовать как на временной, так и на постоянной основе в зависимости от усмотрения сторон.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (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.

5. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" (СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2218).

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.

В качестве принципов формирования РТК названы:

добровольность участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в деятельности Комиссии;

полномочность сторон;

самостоятельность и независимость каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, каждого общероссийского объединения работодателей, Правительства РФ при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

6. Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов и общероссийское объединение работодателей может направить своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Однако общее количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

7. Российская трехсторонняя комиссия создана как многофункциональный орган. К ее задачам отнесены не только ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, но и проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации 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 Государственной Думой Федерального Собрания РФ.

8. Кодекс предусматривает участие РТК в принятии некоторых решений Правительства РФ. В частности, с учетом мнения РТК утверждаются:

перечни 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 (ст. ст. 59, 94, 96, 113, 153, 157, 268 ТК);

порядок установления сокращенного рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92 ТК);

минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и условия его предоставления (ст. 117 ТК);

особенности порядка исчисления среднего заработка для отдельных категорий работников или в особых обстоятельствах (ст. 139 ТК);

минимальные размеры и условия повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);

минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК);

порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (ст. 211 ТК);

размеры и условия предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК);

нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК);

порядок осуществления компенсационной выплаты взамен молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК);

порядок прохождения обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (ст. 225 ТК);

порядок утверждения перечней производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (ст. 253 ТК);

порядок утверждения перечня работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, и предельных норм тяжестей, допустимых к переноске работниками в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК);

особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) (ст. 282 ТК);

перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст. 329 ТК).

9. Порядок работы Комиссии определяется Регламентом.

10. В соответствии с законами субъектов РФ на региональном уровне создаются постоянно действующие трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Их деятельность фактически смоделирована с деятельности РТК. Законы о социальном партнерстве, определяющие порядок создания и задачи региональных комиссий, приняты в Свердловской, Вологодской, Омской, Мурманской областях, Алтайском и Ставропольском краях, Республиках Алтай, Карелия, Мордовия, г. Москве и других субъектах РФ.

11. 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.

12. Характерным примером правового регулирования деятельности региональной комиссии можно считать Закон г. Москвы от 22 октября 1997 г. N 44 "О социальном партнерстве" (с изм. и доп.), который предусматривает создание Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 6 Закона Комиссия формируется правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов, московскими объединениями предпринимателей (работодателей) на принципах согласия (консенсуса) из равного числа представителей каждой из сторон, не превышающего 15 человек, уполномоченных постановлением правительства Москвы (по правительственной стороне), совещанием заинтересованных объединений профсоюзов, действующих в Москве (от профсоюзной стороны), совещанием заинтересованных объединений предпринимателей (работодателей), действующих в Москве (по стороне предпринимателей).

Московская трехсторонняя комиссия ведет коллективные переговоры, подготавливает проект, обсуждает и заключает Московское трехстороннее соглашение; оказывает практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров, городских отраслевых (межотраслевых), профессиональных соглашений, окружных соглашений; участвует через создаваемые рабочие органы и группы в разработке городских отраслевых (межотраслевых), профессиональных соглашений, окружных соглашений; осуществляет контроль за выполнением условий Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых), профессиональных, окружных соглашений, коллективных договоров, а также соглашений вышестоящего уровня; оказывает содействие разрешению разногласий по поводу заключения и реализации соглашений, коллективных договоров, заключаемых в системе социального партнерства г. Москвы, и др.

Помимо участия в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений Московская комиссия активно сотрудничает с органами государственной власти субъекта РФ: проводит консультации по выработке и реализации социально ориентированной политики экономических преобразований в Москве; вносит предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы; обсуждает проекты законов г. Москвы, иных нормативных правовых актов, принимаемых органами власти г. Москвы по вопросам социально-трудовых и связанных с ними отношений.

13. Территориальные трехсторонние комиссии создаются в соответствии с региональными законами о социальном партнерстве. Как правило, они являются постоянно действующими органами.

В некоторых регионах срок полномочий территориальных комиссий определяется сторонами партнерства, имеющими своих представителей в указанной комиссии (ст. 18 Закона Красноярского края от 25 июня 2004 г. N 11-2090 "О социальном партнерстве" (с изм. и доп.)).

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:

ведение коллективных переговоров, подготовку и заключение территориального соглашения;

рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения территориального соглашения;

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);

содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне района (города);

решение иных вопросов социально-трудовых отношений, определяемых сторонами ст. 7 Закона Республики Карелия от 13 февраля 2001 г. N 474-ЗРК ("О социальном партнерстве в Республике Карелия" (с изм. и доп.)).

14. На отраслевом уровне по сложившейся практике образуются трехсторонние комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов и заключения отраслевых (межотраслевых) соглашений.

В состав таких комиссий на федеральном уровне входят соответствующие объединения работодателей, иные представители работодателей, действующие в отрасли (отраслях), профсоюзы и их объединения, Роструд.

Часть 5 комментируемой статьи допускает возможность образования постоянно действующих отраслевых комиссий.

15. Отраслевые комиссии могут создаваться как на двух-, так и на трехсторонней основе, т.е. с участием соответствующих органов исполнительной власти. Однако соглашение заключается представителями работников и работодателей (ст. 45 ТК), органы исполнительной власти не принимают на себя дополнительных обязательств.

16. В соответствии с ч. 5 ст. 35 отраслевые комиссии могут создаваться на федеральном и региональном уровнях.

Создание и деятельность отраслевых региональных комиссий по ведению коллективных переговоров во многих случаях определяются региональным законодательством. Так, Закон Чувашской Республики от 16 апреля 1999 г. N 5 "О социальном партнерстве" предусматривает создание республиканских отраслевых (межотраслевых) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Эти комиссии создаются для взаимодействия и сотрудничества субъектов социального партнерства на отраслевом уровне в целях решения проблем социально-экономического развития отрасли (отраслей), установления условий и оплаты труда, социальных гарантий работников отрасли (профессиональных групп), регулирования социально-трудовых отношений в организациях отрасли, подготовки проектов, обсуждения и заключения республиканских отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений.

Они формируются отраслевыми органами исполнительной власти Чувашской Республики, республиканскими отраслевыми объединениями профсоюзов и

объединениями работодателей, состоят из их полномочных представителей и работают на постоянной основе.

Помимо ведения коллективных переговоров и заключения отраслевых республиканских соглашений такие комиссии осуществляют контроль за выполнением республиканских отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений и федеральных отраслевых (тарифных) соглашений, вносят в установленном законодательством порядке предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих эти соглашения (ст. 8 Закона).

На территориальном уровне (муниципальное образование) образуются территориальные трехсторонние комиссии.

17. На локальном уровне коллективные переговоры ведет специальная комиссия, на которую возложена задача подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Комиссия создается на равноправной основе из представителей работодателя и работников.

Руководитель организации по своему усмотрению определяет конкретные кандидатуры и полномочия должностных лиц, которых он направляет в комиссию по ведению коллективных переговоров. Индивидуальный предприниматель лично участвует в работе комиссии.

Лица, представляющие интересы работников, избираются профсоюзным органом, иным представителем работников или единым представительным органом (см. коммент. к ст. ст. 29 - 31, 37).

Статья 35.1. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

Комментарий к статье 35.1

1. Комментируемая статья направлена на создание гарантий участия органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

2. Часть 1 статьи практически закрепляет право комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или (в случае их отсутствия) соответствующих профсоюзов (их объединений) и объединений работодателей на участие в разработке и (или) обсуждении трех видов правовых актов: нормативных правовых актов (в т.ч. законопроектов); программ социально-экономического развития; иных правовых актов.

С этим правом корреспондирует обязанность государственных органов (федеральных и региональных) и органов местного самоуправления обеспечить условия для его реализации.

3. Порядок участия в разработке и обсуждении указанных правовых актов в общих чертах определен ч. 2 и ч. 3 комментируемой статьи. Проекты соответствующих правовых актов направляются в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а при их отсутствии - профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей. Последние принимают решения, отражающие их мнение по поводу представленных проектов, замечания и предложения, и доводят их до сведения органов, разработавших соответствующие проекты.

Государственные органы и органы местного самоуправления обязаны рассматривать и учитывать решения органов социального партнерства (или социальных партнеров).

Более детально порядок участия трехсторонних комиссий (профсоюзов и объединений работодателей) в разработке правовых актов должен быть определен федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

4. Процедура реализации права на участие в формировании государственной политики должна разрабатываться применительно к:

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК);

региональным трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений;

территориальным трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений;

отраслевым (межотраслевым) комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений, действующим на федеральном уровне;

отраслевым (межотраслевым) комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений, действующим на региональном уровне;

отраслевым (межотраслевым) комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений, действующим на территориальном уровне;

объединениям региональных профессиональных союзов, действующим на федеральном уровне;

региональным объединениям (ассоциациям) организаций профсоюзов;

региональным профессиональным союзам;

территориальным организациям профсоюзов;

общероссийским отраслевым (межотраслевым) объединениям работодателей;

региональным объединениям работодателей;

региональным отраслевым объединениям работодателей;

территориальным объединениям работодателей;

территориальным отраслевым объединениям работодателей.

С учетом того что в соответствии со ст. 35 ТК правовое положение комиссий, созданных на региональном и территориальном уровнях, определяется законодательством субъектов РФ, федеральным законодательством могут быть предусмотрены лишь общие гарантии, обеспечивающие реализацию ими рассматриваемого права. Детальная процедура их взаимодействия с органами государственной власти субъекта РФ или органами местного самоуправления должна определяться региональным законодательством. Это в полной мере относится и к профсоюзам (их объединениям) и объединениям работодателей, действующим на указанных уровнях.

5. В силу специфики законотворческой деятельности и уровня ее осуществления основным партнером палат Федерального Собрания РФ должна быть РТК. В тех случаях, когда принимаемый в сфере труда или социального развития законопроект является кодифицированным актом или затрагивает интересы работников нескольких отраслей (сфер экономической деятельности), видимо, целесообразно привлечение к его обсуждению не только РТК, но и отраслевых (межотраслевых) комиссий либо соответствующих объединений профсоюзов и работодателей.

Очевидно, взаимодействие на этом уровне должно осуществляться путем предоставления соответствующим комиссиям, профсоюзам и объединениям работодателей информации о готовящихся проектах законов и привлечения их к обсуждениям в виде парламентских слушаний, заседаний профильного комитета и т.п.

6. Правительство РФ принимает в силу указания Трудового кодекса ряд нормативных правовых актов с учетом мнения РТК. С этой комиссией оно должно взаимодействовать в ходе подготовки и обсуждения программ социально-экономического развития и постановлений в сфере труда, рассматривая решения Комиссии по конкретным проектам нормативных и иных правовых актов. Что касается отраслевых (межотраслевых) комиссий (в случае их отсутствия - соответствующих объединений профсоюзов и работодателей), то они могут привлекаться к обсуждениям программ социально-экономического развития и постановлений, которые затрагивают интересы работников и работодателей соответствующей отрасли (сферы экономической деятельности).

Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Комментарий к статье 36

1. В соответствии с положениями Конвенции МОТ N 154 "О содействии коллективным переговорам" (1981) термин "коллективные переговоры" означает 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:

а) определения условий труда и занятости;

б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися;

в) регулирования отношений между работодателями и их организациями и организацией или организациями трудящихся.

2. Право работодателей и представительных организаций работников на коллективные переговоры признано Международной организацией труда (раздел 3 Филадельфийской декларации // Законодательство МОТ о свободе объединения: Нормы и процедуры. МБТ. Женева, 1998. С. 7). Оно предполагает возможность начать переговоры и участвовать в них на равноправной основе.

3. Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений (см. коммент. к ст. 44).

4. Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Кодекс не устанавливает специальных требований к содержанию такого уведомления. Оно может быть составлено в произвольной форме. В уведомлении целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения, предложения по составу комиссии (если она не действует на постоянной основе).

5. Сторона, получившая уведомление, обязана в 7-дневный срок вступить в коллективные переговоры. Вступление в переговоры - это направление инициатору переговоров ответа с указанием представителей, которые включаются в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, и их полномочий. Ответ может содержать и предложения о дате, месте и времени начала переговоров. Если стороны не согласовали дату и время начала переговоров, днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения ответа инициатором переговоров. Это правило введено для создания дополнительных гарантий выполнения обязанности по вступлению в коллективные переговоры: если они не начались в установленный ч. 2 ст. 36 срок, есть основания оценивать ситуацию как уклонение от участия в коллективных переговорах. Очевидно, начиная с этой даты необходимо исчислять продолжительность коллективных переговоров, которая важна для предоставления гарантий участвующим в них работникам (см. коммент. к ст. 39) и для определения наличия разногласий (см. коммент. к ст. 40).

Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры влечет административную ответственность (см. коммент. к ст. 54).

6. Часть 3 комментируемой статьи, введенная Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, фактически воспроизводит норму ч. 2 ст. 5 Закона РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (в настоящее время этот Закон утратил силу) с некоторыми редакционными уточнениями. Основная цель указанной нормы - предотвратить любое вмешательство со стороны работодателей и оказание давления на трудящихся в процессе коллективных переговоров. Исключения из этого правила допускаются лишь в случаях, предусмотренных Кодексом, однако в настоящее время таких исключений не установлено: работников на коллективных переговорах

представляют профессиональные союзы (их организации, объединения), а в случае их отсутствия либо малочисленности - иные представители (см. коммент. к ст. ст. 29, 30, 31).

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

Комментарий к статье 37

1. Правила взаимодействия представительных органов работников при проведении коллективных переговоров основаны на представлении о том, что преимущественное право на представительство интересов работников на коллективных переговорах принадлежит профсоюзу (нескольким профсоюзам), объединяющему большинство работников данного работодателя.

2. Стороны при разработке проекта коллективного договора, соглашения свободны в выборе предмета регулирования - общественных отношений (элементов трудового правоотношения), которые подлежат регламентации в соответствующих договорных актах.

Это право вытекает из положений основополагающих конвенций МОТ о свободе объединения (Конвенции N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948) и Конвенции N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949). Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ в своем докладе о свободе объединения и коллективных переговорах подчеркивает, что реализация принципа добровольности переговоров возможна в полной мере лишь при создании такой процедуры, которая позволяла бы сторонам свободно и самостоятельно прийти к соглашению, в т.ч. обсуждать все вопросы, связанные с условиями труда. Ограничение круга дискуссионных вопросов может рассматриваться как решение, несовместимое с Конвенцией МОТ N 98 (Свобода объединения и коллективные переговоры. МКТ. 81-я сессия МОТ. МБТ. Женева, 1994. С. 116).

3. Свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели их проведения - регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений - и компетенции работодателя (см. коммент. к ст. ст. 41, 46).

4. Части 2 - 6 ст. 37 регламентируют порядок ведения переговоров при наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников. При этом закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Кроме того, подчеркивается, что в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор. Соответственно в отрасли должно действовать одно отраслевое соглашение. Отличие от ранее действовавшей нормы заключается в том, что в создании единого представительного органа могут участвовать не все первичные профсоюзные организации, а те из них, которые добровольно решили объединиться. Единственным требованием является охват такими организациями более половины работников соответствующего работодателя.

5. При наличии в юридическом лице или у индивидуального предпринимателя двух и более первичных профсоюзных организаций любые несколько организаций, объединяющие в совокупности более половины работников, могут создать единый представительный орган. Этот орган создается исключительно в целях ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Часть 2 комментируемой статьи предусматривает правила создания такого органа: пропорциональное представительство, обязательное включение в состав единого представительного органа представителей каждой из первичных профсоюзных организаций.

6. Единый представительный орган с момента его создания считается представителем всех работников данного работодателя и может выступить с инициативой о вступлении в коллективные переговоры для заключения или изменения единого коллективного договора. Он уравнивается в правах с первичной профсоюзной организацией, которая объединяет более половины работников.

Таким образом, законодатель формирует определенную модель, в соответствии с которой профсоюзная организация либо несколько профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников, пользуются преимущественным правом вступления в коллективные переговоры от имени всех работников.

Предложенная законодателем 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 N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948). Вместе с тем признаются желательными разработка и применение специальных процедур определения наиболее представительного профсоюза (первичной профсоюзной организации) на основе заранее определенных критериев (см.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ. 1995. С. 114).

К сожалению, российское законодательство не устанавливает порядка определения наиболее представительного профсоюза. Поэтому на практике представительный профсоюз может определять по соглашению всех действующих профсоюзов (первичных профсоюзных организаций) на основе представленных доказательств (списков членов профсоюзов, документов об уплате членских взносов, учредительных документов профсоюза и т.п.). В этом процессе может участвовать и представитель работодателя.

7. Если ни одна из действующих у работодателя первичных профсоюзных организаций (или несколько первичных профсоюзных организаций) не объединяет более половины работников, используется механизм непосредственной демократии: профсоюзная организация, которой доверяется вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор от имени всех работников, избирается на общем собрании (конференции).

При невозможности избрать такую профсоюзную организацию работники избирают иного (непрофсоюзного) представителя (представительный орган) (см. коммент. к ст. 31).

Кодекс не определяет, кто созывает общее собрание (конференцию). Этот вопрос в соответствии с принципами социального партнерства решается по соглашению сторон. Например, возможна ситуация, когда один из профсоюзов обращается к работодателю с просьбой созвать собрание (конференцию). Однако законодателем определен способ голосования при избрании представителей работников: используется тайное голосование.

8. В том случае, когда интересы работников представляет наиболее представительная профсоюзная организация, созданный в добровольном порядке единый представительный орган или профсоюзная организация по выбору собрания (конференции) работников, обеспечивается право других профсоюзных организаций на получение информации о вступлении в коллективные переговоры с работодателем и участие в переговорах путем создания единого представительного органа (если он не был создан) или вступления в уже созданный единый представительный орган.

Таким образом, еще раз подчеркивается необходимость сотрудничества, согласования позиций и требований всех профсоюзных организаций, действующих в рамках организации, у индивидуального предпринимателя.

Это в полной мере согласуется с позицией Комитета экспертов МОТ, которые подчеркивают необходимость предоставления возможности всем профсоюзам (в том случае когда ни один из них не объединяет более 50% работников) принять участие в

коллективных переговорах (см.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ. 1995. С. 113).

На процедуру создания (изменения состава) единого представительного органа отводится 5 дней. Если в течение указанного срока извещенные надлежащим образом профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом, комиссия по ведению коллективных переговоров формируется без их участия. Однако в течение месяца со дня начала коллективных переговоров за ними сохраняется право присоединиться к коллективно-договорному процессу.

9. Такой же подход должен применяться при наличии в обособленном структурном подразделении нескольких профсоюзных организаций.

10. На уровне отрасли, региона, территории при заключении различного вида соглашений профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников отрасли, территории и т.п. поручается наиболее представительному профсоюзу.

Применение этой нормы иногда вызывает определенные трудности в связи с возможностью возникновения разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного профсоюза к наиболее представительному. Разрешение подобных разногласий может быть осуществлено только на основе соглашения между профсоюзами; иного способа урегулирования конфликта закон пока не предусматривает.

11. Участники коллективных переговоров должны предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Для определения состава информации необходимо применить норму ст. 53 ТК (см. коммент. к ней). Перечень сведений, которые предоставляются работникам организации, может служить ориентиром и для определения состава информации, необходимой для ведения коллективных переговоров на других уровнях.

Необходимо иметь в виду, что Международной организацией труда принята специальная Рекомендация (Рекомендация МОТ N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967)), уделяющая внимание предоставлению работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров.

Рекомендация указывает на цель предоставления информации - достижение взаимопонимания сторон; устанавливает принцип отбора сведений - все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся. Наряду с этим Рекомендация содержит примерный перечень вопросов, по которым администрация должна информировать представителей работников. К ним, в частности, относятся:

общие условия занятости, включая условия приема на работу, перевода и увольнения;

описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и роль конкретной работы в деятельности предприятия;

возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;

общие условия труда;

правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;

социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);

системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;

положения государственной системы социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии;

общее положение организации и перспективы или планы ее дальнейшего развития;

разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников.

12. Участники переговоров связаны обязанностью не разглашать сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне.

Действующее законодательство выделяет широкий круг сведений (информации), которые охраняются как тайна. Это государственная тайна, охрана которой предусмотрена Законом о государственной тайне, коммерческая тайна и служебная тайна, которые охраняются в соответствии с гражданским законодательством, Законом о коммерческой тайне, тайна закрытого ключа электронной цифровой подписи (ст. 12 Федерального закона от 10 января 2002 г. N 1-ФЗ "Об электронной цифровой подписи" // СЗ РФ. 2002. N 2. Ст. 127), тайна переписки, телефонных и иных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (ст. 2 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 176-ФЗ "О почтовой связи" // СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3697; ст. 13 УПК), налоговая тайна (ст. 102 НК) и др.

Необходимо иметь в виду, что ответственность за разглашение сведений, составляющих государственную, коммерческую или служебную тайну, предусмотрена в т.ч. и уголовным законодательством (ст. ст. 183, 283 УК).

13. Процедура проведения коллективных переговоров за пределами тех требований, которые установлены комментируемой статьей (формирование единого представительного органа, свобода выбора вопросов для обсуждения, предоставление информации), устанавливается представителями сторон. Они определяют место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок проведения заседаний комиссии, необходимость ведения протокола, привлечения экспертов и специалистов и т.п.

Статья 38. Урегулирование разногласий

Комментарий к статье 38

1. Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия фиксируются в протоколе, который является основанием для предъявления работниками соответствующих требований (см. коммент. к ст. 399).

Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном ст. ст. 398 - 418 ТК.

2. Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, могут быть урегулированы в ходе переговоров после его заключения на согласованных условиях (см. коммент. к ст. 40).

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Комментарий к статье 39

1. Лицами, участвующими в коллективных переговорах, считаются:

уполномоченные работодателем (объединением работодателей, иными представителями работодателей) для участия в работе соответствующей комиссии должностные лица;

работники (члены профсоюзных органов), направленные в соответствующую комиссию по решению профсоюза, объединения профсоюзов, первичной профсоюзной организации, иного представителя работников;

эксперты, специалисты, посредники, принимающие участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

2. Лица, участвующие в коллективных переговорах, в т.ч. эксперты, специалисты и посредники, пользуются следующими гарантиями:

1) на время переговоров, но на срок не более 3 месяцев, они освобождаются от основной работы;

2) на этот период сохраняется средний заработок;

3) компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах.

При этом важно учитывать, что вопрос о сохранении средней заработной платы на период участия в коллективных переговорах специалистам, экспертам и посредникам решается по соглашению между ними и приглашающей стороной.

3. Норма ч. 1 ст. 39 предусматривает сохранение места работы и среднего заработка на период не более 3 месяцев, т.е. предполагается, что коллективные переговоры должны быть проведены в этот срок и завершены подписанием коллективного договора или соглашения. Однако надо учитывать возможность более длительного проведения коллективных переговоров при разработке и заключении коллективного договора (см. коммент. к ст. 40) или соглашения (см. коммент. к ст. 47). Очевидно, в этом случае срок предоставления гарантий может быть продлен по соглашению сторон.

4. Компенсация затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, производится по соглашению сторон, поскольку законодательством не предусмотрены размеры и порядок такой компенсации. На практике затраты считаются необходимыми, если коллективные переговоры проводятся в другом населенном пункте. Например, для участия в заключении областного отраслевого соглашения представители территориального объединения профсоюзов должны приехать в областной центр. В указанном случае допустимо использование аналогии, например, с командировкой. Очевидно, размер компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, не может быть меньше норм возмещения расходов работников, направляемых в командировку.

5. Услуги экспертов, специалистов, посредников, которые оказывают сторонам содействие в согласовании условий и подготовке проекта коллективного договора, соглашения, оплачивают представители той стороны, которая пригласила их для участия в коллективных переговорах. По соглашению сторон, отраженному в коллективно-договорном акте, оплата подобных услуг может быть возложена на работодателя (объединение работодателей, иного представителя работодателей).

6. Для представителей работников установлены дополнительные гарантии.

В период ведения коллективных переговоров для них устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка указанные действия необходимо согласовать с тем представительным органом работников, который уполномочил их на участие в коллективных переговорах. Профсоюз (совет трудового коллектива, иной орган) должен дать предварительное согласие на применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения), перевод на другую работу (в т.ч. и временный), увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением увольнения за виновное поведение (п. п. 5 - 8, 11 ч. 1 ст. 81 ТК).

7. Норма ч. 3 комментируемой статьи не предусматривает необходимость обосновать отказ в даче согласия на увольнение представителя работников. Однако надо учитывать общее правило, согласно которому мнение профсоюзного органа (а равно иного представителя работников) должно быть мотивированным (см. коммент. к ст. 82). Кроме того, необходимо учитывать Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января

2002 г. N 3-П (СЗ РФ. 2002. N 7. Ст. 745), установившее, что лишение работодателя возможности применить дисциплинарное взыскание к нарушителям трудовой дисциплины нарушает закрепленные в Конституции РФ принципы равенства прав граждан (ч. 1 и ч. 2 ст. 19), представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности (ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37, ч. ч. 1, 2 ст. 38), нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Следовательно, сам факт наложения дисциплинарного взыскания без предварительного согласия органа, уполномочившего работников на участие в коллективных переговорах, не может служить основанием для признания такого взыскания незаконным и вынесения решения о его отмене.

Глава 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Статья 40. Коллективный договор

Комментарий к статье 40

1. Данное в комментируемой статье определение коллективного договора соответствует положениям международных документов в сфере труда, в частности Рекомендации МОТ N 91 "О коллективных договорах" (1951).

2. Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права.

3. В определении, данном в ч. 1 ст. 40, подчеркивается нормативный характер этого правового акта. Основная его задача - регулирование социально-трудовых отношений.

Под социально-трудовыми отношениями в контексте рассматриваемой нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права (ст. 1 ТК), а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (дополнительное социальное страхование, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и т.п.).

4. Наряду с нормативными положениями коллективный договор содержит обязательственную часть - конкретные обязательства работодателя по обеспечению нормальных условий труда (см. коммент. к ст. 41).

5. Коллективный договор заключается работодателем - организацией либо индивидуальным предпринимателем. Работодатели - физические лица, не являющиеся предпринимателями, коллективных договоров не заключают.

6. Трудовой кодекс закрепляет модель единого коллективного договора: в организации (у индивидуального предпринимателя) независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данного работодателя. Такой подход полностью 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.

7. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, фиксирующий положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию.

Очевидно, это правило установлено для того, чтобы четко разграничить согласованные и несогласованные условия коллективного договора и не задерживать его подписание (а следовательно, и предоставление работникам предусмотренных им льгот, преимуществ, норм, устанавливающих условия труда).

8. Неурегулированные разногласия после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров либо предметом коллективного трудового спора.

Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться по соглашению сторон. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к проведению примирительных процедур.

9. Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация.

На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем:

заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации (ст. 43 ТК), в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;

заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации невозможно, поскольку он не обладает признаками обособленного подразделения.

10. Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что оно находится вне места нахождения юридического лица, имеет особенности в организации труда и т.п.

Подобными подразделениями признаются филиалы и представительства (ст. 55 ГК); иных обособленных структурных подразделений гражданское законодательство не указывает. Трудовой кодекс также не содержит признаков такого подразделения. В связи с этим нередко считают, что в сфере трудовых отношений применимо определение обособленного подразделения, данное в ст. 11 НК (любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту которого оборудованы стационарные рабочие места).

Использование в трудовом праве критериев, выработанных налоговым законодательством, представляется ошибочным, поскольку ст. 11 НК подчеркивает, что понятия и термины, используемые в Налоговом кодексе, имеют отраслевое значение и применяются "для целей настоящего Кодекса".

Трудовое законодательство должно либо выработать собственное представление об обособленном структурном подразделении (его признаках), которое учитывало бы специфику регулирования трудового и иных непосредственно связанных с ним отношений, либо базироваться на цивилистических представлениях, т.к. нормы гражданского законодательства о правовом положении юридических лиц имеют межотраслевое значение (в соответствии со ст. 2 ГК гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, в т.ч. юридических лиц).

11. Часть 5 комментируемой статьи определила представителей работодателя и работников при заключении коллективного договора в обособленном структурном подразделении. Представителем работодателя может быть не только руководитель

филиала, представительства, но и иное лицо, например заместитель директора (генерального директора), член правления. Представитель работодателя должен быть наделен соответствующими полномочиями, что отражается в приказе, доверенности, заключенном с ним трудовом договоре.

Представители работников определяются по общим правилам. В соответствии с ними (ст. ст. 29 - 31 ТК) участвовать в коллективных переговорах от имени работников могут первичные профсоюзные организации, действующие в обособленном структурном подразделении, а также иные представители работников, созданные в случае отсутствия либо малочисленности профсоюзной организации.

12. Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

13. В Москве организации, заключившие коллективные договоры, по представлению Московской трехсторонней комиссии и других органов социального партнерства в Москве обладают преимущественным правом на рассмотрение в правительстве Москвы, отраслевых и функциональных органах Московской городской администрации и административных округов, объединениях работодателей, профсоюзах вопросов обеспечения социальной и экономической деятельности предприятий, социальной защиты работников (ст. 12 Закона г. Москвы от 22 октября 1997 г. N 44 "О социальном партнерстве").

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Комментарий к статье 41

1. Комментируемая статья посвящена определению содержания и структуры коллективного договора. Важно отметить, что содержание коллективного договора, как и любого договора, определяется его сторонами при заключении. Социальные партнеры вправе избирать и структуру коллективного договора, т.е. включать те разделы, которые считают необходимыми и актуальными. Нет необходимости, например, включать в коллективный договор государственного учреждения развернутый раздел об охране труда, поскольку учреждение, как правило, не осуществляет производственной деятельности, связанной с необходимостью обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Напротив, раздел об оплате труда должен присутствовать в любом коллективном договоре, т.к. система оплаты труда устанавливается в коллективном договоре. При этом не имеет значения, к какому виду юридического лица относится работодатель; в государственных и муниципальных учреждениях условия оплаты работников также определяются коллективным договором.

2. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. Однако при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе, например устанавливать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

3. Комментируемая статья дает примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор. Этот перечень носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

По указанным в ст. 41 вопросам стороны могут предусмотреть как нормы права, так и обязательства, которые исчерпываются однократным выполнением, например перечисление определенных денежных сумм для приобретения спецодежды, ремонт в

производственных помещениях, снабжение оргтехникой представительного органа работников.

4. Обязательства возлагаются на работодателя. Работники выполняют лишь обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором.

Из этого правила есть только одно исключение - работники могут отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, если работодатель выполняет эти условия.

Такая оговорка не имеет большого практического значения, поскольку реализация права на забастовку связана именно с нарушением коллективного договора, соглашения (ст. 409 ТК).

5. При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

В соответствии со ст. 9 ТК коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. По сложившейся практике и согласно общим доктринальным положениям о построении иерархии источников трудового права коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое действие на данного работодателя и на занятых у него работников. Напротив, он может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

6. Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что некоторые статьи ТК прямо отсылают к коллективному договору, например ст. 134 - об установлении порядка индексации заработной платы, ст. 135 - об установлении системы оплаты труда, ст. 136 - о порядке и сроках выплаты заработной платы, ст. 144 - об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ст. 154 - об оплате работы в ночное время. В коллективном договоре можно повысить гарантии, предусмотренные законодательством о труде, например: расширить круг лиц, имеющих право на выходное пособие при увольнении, а также установление выходного пособия в повышенных размерах (ст. 178 ТК); дополнить перечень работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (ст. 179 ТК).

Коллективным договором может быть увеличена продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной ч. 2 ст. 94 ТК для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 94 ТК).

7. 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.

8. При подготовке проекта коллективного договора можно использовать Рекомендации по применению положений Трудового кодекса в коллективно-договорной кампании, утв. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 28 августа 2002 г. Рекомендации предлагают примерную структуру коллективного договора и дают практические советы по поводу содержания норм каждого раздела.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Комментарий к статье 42

1. Коллективный договор разрабатывается в процессе коллективных переговоров (ст. 37 ТК).

2. Статья 37 ТК предусматривает лишь общие правила проведения переговоров; помимо них стороны могут установить дополнительные процедуры согласования, утверждения коллективного договора. С обсуждения этого вопроса целесообразно начать работу комиссии по ведению коллективных переговоров. Она устанавливает, в каком порядке, как часто будут проводиться заседания комиссии, будет ли вестись протокол. На первом заседании комиссии может быть определен и регламент ее работы: последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения.

По согласованию сторон решается вопрос о необходимости обсуждать проект коллективного договора в структурных подразделениях, выносить его на обсуждение и утверждение общего собрания (конференции) работников и т.п.

3. 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 составление протокола разногласий (предъявление требований работодателю) и возникновение коллективного трудового спора.

Статья 43. Действие коллективного договора

Комментарий к статье 43

1. Коллективный договор является актом срочного действия; по усмотрению сторон он может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет.

2. Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

а) самим фактом подписания договора;

б) наступлением определенной календарной даты;

в) наступлением определенного события.

3. Сторонам предоставлено право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

Часть 2 комментируемой статьи предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом, и способствует стабильности коллективно-договорного регулирования.

4. Действие коллективного договора по кругу лиц определяется уровнем его заключения.

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации (индивидуального предпринимателя), распространяется на всех работников организации (индивидуального предпринимателя) независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, он распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, охватывает всех работников соответствующего структурного подразделения.

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения.

Трудовой кодекс не предусматривает специальных правил о действии коллективного договора в отношении руководителя организации. В связи с двойственным положением

руководителя, который одновременно является и работником, и представителем работодателя на коллективных переговорах, вопрос о распространении на него всех или некоторых положений коллективного договора должен решаться сторонами при заключении этого договора.

5. В новой редакции изменились правила сохранения действия коллективного договора. Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, а также реорганизация в форме преобразования не влияют на судьбу коллективного договора. Его действие сохраняется.

6. При смене формы собственности организации и реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действует лишь в течение своеобразного гарантийного периода - до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора. Например, коллективный договор заключен 15 января 2007 г. сроком на 3 года, следовательно, датой окончания его действия будет 15 января 2010 г. Однако в марте 2008 г. началась реорганизация в форме разделения. В такой ситуации коллективный договор сохранит свое действие лишь на период реорганизации; после внесения в реестр юридических лиц новых организаций и исключения из него разделившейся организации договор утратит силу.

7. Особые правила установлены для приватизируемых предприятий. Статья 17 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" (СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 251) среди социальных гарантий работникам открытых акционерных обществ, созданных в процессе приватизации, называет и гарантии сохранения действия коллективного договора, заключенного приватизируемым унитарным предприятием.

Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации.

По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган открытого акционерного общества могут предложить пересмотреть положения действующего или заключить новый коллективный договор.

8. При ликвидации юридического лица коллективный договор сохраняет свое действие на весь период деятельности ликвидационной комиссии.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Комментарий к статье 44

Изменение и дополнение коллективного договора может осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК), либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Выбор одного из предлагаемых данной нормой вариантов осуществляется представителями сторон. Это может быть сделано при заключении коллективного договора или при обсуждении вопроса о необходимости внесения в него изменений.

Очевидно, серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких, как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных

переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без переговоров.

На практике некоторые социальные партнеры поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения.

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

Комментарий к статье 45

1. В определении понятия соглашения подчеркивается его регулятивное значение (раньше указывалось, что этот правовой акт устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, что не соответствовало теоретическим представлениям о соглашении и складывающейся практике).

К сожалению, законодателю не удалось последовательно провести эту идею: в ч. ч. 5 - 7 ст. 45, определяя значение конкретных видов соглашений, он возвращается к старым формулировкам.

2. Соглашение в отличие от коллективного договора заключается на других уровнях социального партнерства - федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном. При этом соглашения могут носить общий характер и охватывать всех (большинство) работодателей и работников соответствующего территориального образования или являться отраслевыми (межотраслевыми).

3. Соглашение заключается работодателями, объединенными в рамках отрасли, региона, территории. Их интересы на коллективных переговорах представляют объединения работодателей, иные представители работодателей. В том случае, когда соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджета (федерального, субъекта РФ, местного), оно должно заключаться с участием соответствующего органа исполнительной власти или органа местного самоуправления, который выступает в качестве представителя работодателей (одного из представителей работодателей).

Другой стороной соглашений выступают работники, занятые у данных работодателей. Представителями работников являются соответствующие профсоюзы и их объединения.

4. В отличие от коллективного договора (см. коммент. к ст. 40), соглашение наряду с социально-трудовыми может регулировать и экономические отношения. Это понятие в ст. 45 не раскрыто. Практика заключения соглашений позволяет выделить общие обязательства сторон по обеспечению устойчивого экономического развития конкретной отрасли. Очевидно, соответствующие положения можно рассматривать как направленные на регламентацию экономических отношений.

5. Соглашение должно заключаться в пределах компетенции представителей сторон и не может содержать положений, которые выходят за рамки предоставленных им полномочий. Это правило относится главным образом к представителям работодателей, поскольку они от лица работодателей принимают на себя обязательства по обеспечению установленных соглашением условий труда.

Представители работодателей должны действовать в пределах предоставленных им полномочий, в противном случае может встать вопрос о действительности заключенного соглашения.

6. Соглашения в зависимости от уровня и состава участников могут быть генеральными, межрегиональными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях.

Региональные законы о социальном партнерстве определяют виды соглашений, заключаемых в соответствующем субъекте РФ, и их содержание. Например, Закон г. Москвы от 22 октября 1997 г. N 44 "О социальном партнерстве" предусматривает заключение Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, окружных соглашений.

7. Соглашения могут быть двусторонними - заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними - заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

8. По выбору сторон могут заключаться иные соглашения, например профессиональные.

Следует отметить, что ч. 10 комментируемой статьи предусматривает возможность заключения соглашений на любом уровне социального партнерства, т.е. в современных условиях допустимы и соглашения на локальном уровне, однако в этом случае они должны быть посвящены "отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений".

Статья 46. Содержание и структура соглашения

Комментарий к статье 46

1. Определение содержания соглашения и его структуры - прерогатива представителей работников и работодателей. Они в соответствии с положениями Конвенции МОТ N 98 (см. коммент. к ст. 37) свободно выбирают вопросы для обсуждения. Однако свобода выбора вопросов для обсуждения и включения в соглашения не безгранична. Во-первых, она ограничивается кругом общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством, и общественных отношений, выходящих за пределы предмета трудового права, но связанных с социальным обслуживанием работников в широком смысле слова. Соглашения достаточно часто включают дополнительные льготы и преимущества для работников в сфере социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления жилья, создания условий для оздоровления, занятия спортом, художественной самодеятельностью и т.п. Во-вторых, при определении содержания соглашения необходимо учитывать общие правила соотношения различных источников трудового права. Согласно ст. 9 ТК соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный трудовым законодательством. В-третьих, ограничителем выступает компетенция работодателя по установлению условий труда. Например, ряд вопросов в соответствии с Конституцией РФ и комментируемым Кодексом решается на федеральном уровне органами государственной власти путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов, т.е. не подлежит договорному регулированию. К нему относятся: установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; установление единого порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; установление единого порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др. (ст. 37 Конституции РФ, ст. 6 ТК).

2. Часть 2 комментируемой статьи приводит примерный перечень вопросов, которые могут найти отражение в соглашении.

Традиционно в отраслевые соглашения, которые являются наиболее распространенными, включаются положения:

о создании условий для устойчивого развития отрасли (обязательства в области производственных и экономических отношений);

об обеспечении занятости;

об оплате труда;

об охране труда и здоровья;

о социальных льготах, гарантиях и компенсациях;

о гарантиях профсоюзной деятельности и социального партнерства;

о контроле за выполнением соглашения и ответственности сторон за выполнение принятых обязательств.

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

Комментарий к статье 47

1. Содержание и структура соглашения определяются в ходе коллективных переговоров (см. коммент. к ст. 37).

2. Помимо общих правил проведения коллективных переговоров, предусмотренных ст. 37 ТК (в т.ч. касающихся создания единого представительного органа), стороны могут установить дополнительные процедуры согласования, утверждения соглашения.

С обсуждения этого вопроса целесообразно начать работу комиссии по ведению коллективных переговоров (комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). Она устанавливает, в каком порядке, как часто будут проводиться заседания комиссии, будет ли вестись протокол. На первом заседании комиссии по ведению коллективных переговоров может быть определен и регламент ее работы: последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения (регламент комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждается заранее - сразу же после создания соответствующей комиссии).

3. Комиссия определяет также срок разработки проекта соглашения и порядок его подписания представителями сторон, степень участия в обсуждении проекта представителей органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

4. Особое внимание законодатель уделяет согласованию государственных интересов с интересами социальных партнеров. Это проявляется в установлении сроков заключения соглашений, предусматривающих бюджетное финансирование. Такие соглашения могут заключаться и часто заключаются между работниками и работодателями в сфере здравоохранения, образования, культуры, науки, транспорта, связи, энергетики, других отраслей.

При финансировании из федерального бюджета соглашения должны заключаться, как правило, до внесения проекта федерального бюджета в Федеральное Собрание РФ.

При финансировании из регионального или территориального бюджетов соглашения должны заключаться, как правило, до принятия соответствующих бюджетов.

5. Работодатели, не являющиеся членами объединения, которое вступило в коллективные переговоры, могут быть извещены об их начале. Такая информация направляется им с целью привлечения к участию в системе социального партнерства. Они могут присоединиться к объединению работодателей, присоединиться к коллективным переговорам, не вступая в объединение, присоединиться к уже заключенному соглашению, учитывать положения соглашения при заключении коллективного договора и принятии локальных нормативных актов и т.п.

При получении уведомления работодатель обязан проинформировать выборный орган первичной профсоюзной организации, т.е. решение об участии в коллективных переговорах о заключении соглашения принимается не только работодателем.

6. Соглашение должно быть подписано представителями сторон.

Статья 48. Действие соглашения

Комментарий к статье 48

1. Соглашение является актом срочного действия, оно по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет.

2. Дата вступления соглашения в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон. Как правило, соглашение вступает в силу с момента его подписания.

3. Сторонам предоставлено право продлить действие соглашения один раз на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

4. Действие соглашения по кругу лиц определяется в зависимости от нескольких критериев. Во-первых, от членства работодателей в объединении, которое заключило соответствующее соглашение.

Члены объединения работодателей выполняют заключенное соглашение в силу своего членства в объединении. Для того чтобы предотвратить возможность злоупотребления правами члена соответствующего объединения работодателей и ориентировать работодателей на ответственное отношение к взаимодействию с профессиональными союзами (их объединениями), Кодекс устанавливает, что прекращение членства в объединении работодателей в период действия соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий. Равно и работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено соглашение, обязан соблюдать его положения.

Во-вторых, работодатели могут уполномочить объединение, членами которого они не являются, заключить соглашение от их имени. Однако порядка и условий такой передачи полномочий законодатель не предусматривает. Очевидно, они должны устанавливаться по соглашению между работодателем и соответствующим объединением.

В-третьих, соглашение обязательно для работодателей, которые добровольно к нему присоединились.

В-четвертых, соглашение должно выполняться работодателями, на которых оно было распространено в порядке, установленном ч. ч. 7 - 9 ст. 48.

5. Комментируемая статья предусматривает распространение соглашения на органы исполнительной власти и органы местного самоуправления лишь в пределах принятых ими на себя обязательств. Эта норма совершенно верно отражает правовое положение третьей стороны соглашений: участвующие в заключении соглашений органы исполнительной власти или органы местного самоуправления (если они не являются работодателями) выполняют особую роль, которая заключается в оказании социальным партнерам содействия, организационной помощи, учета при определении содержания соглашения интересов государства и общества в целом. Соответственно, они не могут и не должны нести обязательства по выполнению соглашения (кстати, и стороной коллективного трудового спора они не признаются - см. коммент. к ст. 398).

6. Статья 48 предусматривает и правила определения действия соглашений, заключенных от имени работодателей - государственных и муниципальных учреждений, иных организаций, финансируемых из бюджета. Такие соглашения распространяют свое действие на работодателей, уполномочивших соответствующие органы государственной власти или органы местного самоуправления вести коллективные переговоры и заключать соглашения от их имени, а также на учреждения, им подведомственные, если в законе или ином нормативном правовом акте установлено правило о представительстве этих учреждений в системе социального партнерства.

7. Новый подход применяется для определения действия соглашения в отношении работников. С учетом теоретических представлений и складывающейся практики

законодатель совершенно правильно установил, что соглашение охватывает всех работников, которые работают у работодателей, связанных обязательствами по заключенному соглашению.

8. Часть 6 комментируемой статьи содержит коллизионную норму на тот случай, когда на работников распространяется сразу несколько соглашений, например отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне, и территориальное соглашение. В такой ситуации для применения необходимо избрать положения, наиболее благоприятные для работников. Установленная коллизионная норма основана на общем принципе построения системы источников трудового права - принципе неухудшения положения работника.

9. После заключения соглашения (как правило, отраслевого (межотраслевого)) к нему могут присоединиться любые работодатели. Такое присоединение оформляется соглашением сторон - работодателей и профсоюзов, желающих распространить действие соглашения на соответствующие организации. Присоединение к соглашению - добровольная процедура.

10. При заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне допускается возможность их распространения на всех работодателей соответствующей отрасли по решению руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда (очевидно, это полномочие будет передано Роструду). Такое правило предусмотрено в целях унификации условий труда работников отрасли, установления единой системы социальных гарантий для всех трудящихся, работающих в одинаковых производственных условиях.

Механизм распространения действия отраслевого соглашения основан на принципе добровольности. Немаловажная роль отводится социальным партнерам, которые заключили соответствующее соглашение. Именно они выступают с предложением о присоединении к заключенному соглашению.

В отличие от прежнего порядка до публикации предложения о присоединении должно быть опубликовано само соглашение, т.е. работодатели должны иметь возможность ознакомиться с содержанием данного правового акта.

11. Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2007 г. N 260 (РГ. 2007. N 129).

В соответствии с указанным Порядком Федеральная служба по труду и занятости в течение 3 календарных дней со дня регистрации соглашения направляет текст соглашения и сведения о его регистрации для опубликования в журнал "Труд и страхование" и в Минздравсоцразвития России для размещения на официальном сайте Министерства (www.mzsrrf.ru).

После опубликования соглашения его стороны могут предложить Министерству здравоохранения и социального развития обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему. Такое предложение публикуется в "Российской газете".

12. Для решения вопроса о добровольном присоединении к отраслевому соглашению отводится 30 календарных дней.

Если работодатель (работодатели) не ответил в течение 30 дней или согласился присоединиться к заключенному отраслевому соглашению, соглашение считается распространенным на него с момента официального опубликования предложения о присоединении.

Если работодатель в этот срок направил мотивированный отказ присоединиться к соглашению (отказ должен быть представлен в письменной форме), вопрос о распространении на него соглашения может быть решен после проведения консультаций

между сторонами отраслевого соглашения, работодателем, отказавшимся присоединиться к нему, выборным органом первичной профсоюзной организации, действующим у данного работодателя, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

13. Изложенная схема решения вопроса о присоединении к соглашению (или распространении его действия) дополняется необходимостью проведения работодателем консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации. Протокол таких консультаций должен быть приложен к письменному мотивированному отказу от присоединения к отраслевому соглашению. Процедура консультаций определяется по соглашению между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Если в организации (у индивидуального предпринимателя) нет профсоюзной организации, работодатель указывает это в отказе, направляемом в Минздравсоцразвития России (Роструд). В том случае, когда работники соответствующего работодателя объединены в несколько профсоюзных организаций, консультации проводятся с единым представительным органом, созданным в порядке, предусмотренном ст. 37 ТК, наиболее представительной первичной профсоюзной организацией либо организацией, избранной общим собранием (конференцией) (см. коммент. к ст. 37).

14. Направление работодателем мотивированного отказа от присоединения к отраслевому соглашению, как уже отмечалось, не означает, что соглашение не будет на него распространено. Часть 9 комментируемой статьи предусматривает, что соответствующий орган исполнительной власти может провести дополнительные консультации с участием всех заинтересованных сторон. При этом социальные партнеры (как стороны заключенного соглашения, так и работодатель, отказавшийся присоединиться, и профсоюзная организация, объединяющая его работников) не могут уклониться от участия в этих консультациях. Цель таких консультаций заключается в оценке реальных возможностей работодателя выполнять отраслевое соглашение и принятии решения о его распространении на основании объективного и всестороннего изучения всех обстоятельств.

В настоящее время процедура консультаций, механизм реализации соответствующих прав и обязанностей, форма решения о распространении (частичном распространении) отраслевого соглашения на работодателя, не принимавшего участия в его заключении, не предусмотрены.

15. Надо подчеркнуть, что комментируемая статья допускает распространение только отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне. По отношению к другим соглашениям механизм, предусмотренный ч. ч. 7 - 9 ст. 48, применяться не должен.

16. Все соглашения, как следует из положения ч. 10 комментируемой статьи, подлежат опубликованию. По всей видимости, публикация должна производиться в официальных изданиях. Порядок опубликования соглашений (за исключением отраслевых, заключенных на федеральном уровне) должны определить стороны.

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Комментарий к статье 49

Соглашение любого вида может быть изменено и дополнено в процессе проведения коллективных переговоров (см. коммент. к ст. 37). Однако стороны вправе самостоятельно определить порядок внесения изменений и дополнений в заключенное ими соглашение. Например, предусмотреть, что изменения вносятся по согласованию

сторон после проведения консультаций либо по решению отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров.

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Комментарий к статье 50

1. Коллективный договор и соглашение подлежат уведомительной регистрации в органах по труду. Соглашения, заключенные на федеральном уровне, направляются на регистрацию в Роструд, другие соглашения и коллективные договоры - в территориальные органы по труду (территориальные органы Роструда).

Порядок регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, установлен Приказом Роструда от 15 апреля 2005 г. N 240 "Об организации уведомительной регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства" (см. СПС "КонсультантПлюс"), который, в частности, предусматривает занесение соглашений в специальный журнал регистрации, присвоение соглашениям регистрационных номеров, выдачу сторонам соглашения уведомления о регистрации.

2. Регистрация носит уведомительный характер, т.е. не порождает правовых последствий для сторон. Коллективный договор, соглашение вступают в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на их юридическую силу.

3. Уведомительная регистрация проводится для реализации двух значимых на практике задач: получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и соглашений и выявления положений коллективно-договорных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

Информация необходима органам исполнительной власти для выявления тенденций коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, учета опыта договорного регулирования при принятии законов и иных нормативных правовых актов о труде и, наконец, для определения потребности в государственном вмешательстве в сферу труда: необходимости регулирования тех или иных общественных отношений и уточнения характера такого регулирования.

4. Выявление условий коллективных договоров и соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, осуществляется органами по труду для оказания юридической помощи сторонам социального партнерства (такие положения могут быть включены в коллективно-договорные акты в силу неосведомленности сторон) и защиты трудовых прав работников.

Выявив такие условия, орган по труду (территориальный орган Роструда) сообщает об этом представителям работодателей и работников, заключившим соответствующий коллективный договор, соглашение, для внесения необходимых изменений и в соответствующую государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства.

Инспекция труда может выдать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

5. Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, недействительны с момента принятия коллективных договоров, соглашений.

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Комментарий к статье 51

1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляют прежде всего представители социальных партнеров.

2. Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, в т.ч. могут быть определены в самом коллективном договоре или соглашении. Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора, соглашения на общем собрании (конференции) работников, профсоюзной конференции и т.п.

3. Для проведения контроля они обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д.

Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено исполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставлять и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения.

4. В отличие от ранее действовавшей редакции ч. 2 комментируемой статьи предусматривает порядок и сроки предоставления информации: заинтересованная сторона должна направить запрос и имеет право получить соответствующую информацию в течение месяца со дня получения запроса партнером.

5. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляют также органы по труду (территориальные органы Роструда). Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений. Однако правовые последствия такого рода проверок законодателем не установлены. Очевидно, соответствующий орган по труду может известить представителей сторон о допущенных нарушениях. Возможность каких-либо иных действий органа по труду в связи с невыполнением договорных актов нормативными актами не предусматривается.

6. Контроль за соблюдением коллективных договоров и соглашений осуществляют и профсоюзные правовые инспекции (Типовое положение о профсоюзной правовой инспекции труда, утв. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 26 сентября 2007 г. N 4-2).

Глава 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Комментарий к статье 52

1. Участие работников в управлении организациями - важный элемент политической стабильности в современном рыночном обществе и необходимое условие равноправного сотрудничества между трудом и капиталом, одна из форм социального партнерства.

Демократизация всех сфер жизни поставила вопрос о необходимости партнерских отношений между работниками и работодателями на уровне организации, выявления общих целей, объединяющих участников производственных отношений. Однако задача построения таких отношений осложняется тем, что создаваемые для реализации прав работников органы и совместно разрабатываемые процедуры не должны препятствовать развитию производства, снижению конкурентоспособности организации в сфере свободного рынка. Перекос в сторону интересов работодателей и их объединений также достаточно опасен, поскольку ведет к конфронтации, усилению социальной напряженности и нестабильности в обществе.

2. Возможность и даже необходимость участия работников в управлении организацией базируется на положениях Всеобщей декларации прав человека 1948 г.

В ней предусматривается, что каждый человек как член общества имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства (ст. 22).

Этот общий тезис преломляется в положение о том, что каждый работник как гражданин имеет право на свободную реализацию своих способностей, закрепленное в Конституции РФ, программных документах профсоюзов и т.п.

3. Давно отмечен тот факт, что завоевания политической демократии не совпадают с возможностями участвовать в разработке производственных решений, иметь хотя бы информацию о принимаемых или готовящихся решениях, затрагивающих интересы работников. Институт участия работников в управлении организацией призван преодолеть существующий разрыв между политической и производственной демократией. Достигнуть этой цели можно различными путями: признавая за работниками и их представителями право на ведение переговоров с работодателем относительно условий труда и защиты их интересов, привлекая профессиональные союзы к консультациям по поводу общих проблем производства как в рамках организации, так и на отраслевом и национальном уровнях, стимулируя деятельность социальных партнеров, направленную на достижение мира в трудовых отношениях.

4. Предоставление работникам возможности участвовать в управлении организацией оказывает немаловажное влияние на эффективность работы организации. Приобщая работников прямо или косвенно к принятию управленческих решений, работодатели могут рассчитывать на увеличение объема выпускаемой продукции, улучшение ее качества, на более рациональное использование рабочей силы, быстрейшее внедрение новой техники и технологии.

Одновременно с помощью института участия работников в управлении организацией работодатели могут существенно уменьшить число трудовых конфликтов, оптимизировать отношения между персоналом и менеджментом компании, что не замедлит сказаться на конечных итогах деятельности организации, улучшит взаимоотношения с инвесторами и проч.

Значительную роль в становлении и внедрении в национальную и международную практику систем участия работников в управлении организацией сыграли нормы и рекомендации Международной организации труда, направленные на расширение прав трудящихся. К таким документам относятся Конвенция N 154 "О содействии коллективным переговорам" (1981), Рекомендация N 94 "О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия" (1952), Рекомендация N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967), Конвенция N 135 и Рекомендация N 143 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971).

5. Международная организация труда поощряет развитие института участия работников в управлении организацией. Его развитие идет по нескольким основным направлениям.

Первое - это закрепление и использование процедур информирования и консультирования работников, заключение коллективных договоров.

Второе - это создание в организациях представительных органов работников для участия совместно с органами управления в решении вопросов социального и экономического развития.

Третье направление определяет участие работников или их представителей в органах управления корпоративных организаций.

6. Право на участие в управлении может осуществляться как каждым работником индивидуально, так и коллективом работающих в целом.

Каждый работник вправе обратиться к работодателю или его представителям с предложениями по улучшению производственного процесса, корректировке производственных заданий, по устранению имеющихся недостатков, снижающих эффективность производства, и др.

Участие коллектива работников в управлении организацией осуществляется как путем прямого обращения к работодателю (как правило, по вопросам сугубо производственного характера - выпуска продукции, использования оборудования, исполнения производственных заданий и проч.), так и через представительные органы (по вопросам, касающимся персонала, экономической и финансовой политики организации и т.п.).

7. Представление интересов всех (или большинства) работников при реализации ими права на участие в управлении организацией может осуществляться представителями работников, к которым законодатель относит профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иными представителями, избираемыми работниками в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Закон предусматривает, что работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Создание иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Законодательство наделяет как профессиональные союзы, так и иные избранные работниками органы равными правами при реализации полномочий по участию в управлении и участию в выработке управленческих решений, затрагивающих существенные интересы работников.

В небольших организациях, где избрание коллегиального органа не представляется возможным, работники могут назначить уполномоченного (профорганизатора, доверенное лицо), который вправе от их имени реализовывать право работников на участие в управлении.

До настоящего времени практика складывалась так, что основными представителями прав и интересов работников являются профессиональные союзы, которые должны уделять и уделяют значительное внимание проблемам участия в управлении в предусмотренных законодательством формах.

8. Право работников на участие в управлении и связанные с ним правомочия детально регламентируются в ТК. Прежде всего следует отметить, что рассматриваемое право закрепляется в перечне основных прав работников. В соответствии со ст. 21 ТК предусматривается право работников на участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

Кроме того, к числу основных прав работников относятся право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений, право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Все эти полномочия являются весьма значимыми при реализации комплексного права на участие в управлении организацией, поскольку цель такого участия - наиболее полное удовлетворение интересов работников, соблюдение их прав и уважение

работодателем законных интересов работников, создание возможностей для реализации работниками своих предложений по оптимизации производственного процесса.

В соответствии со сложившейся практикой и международными нормами ТК предусматривает различные формы и методы такого участия, к которым можно отнести следующие. Во-первых, это предоставление работникам информации, затрагивающей интересы персонала и необходимой для коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Во-вторых, это проведение консультаций с представительными органами работников при принятии работодателем управленческих решений, влияющих на существенные условия труда работников, или при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства. И в-третьих, это возможность участия представительных органов работников в работе коллегиальных органов управления организацией (общих собраний участников, наблюдательных советов, советов директоров, правлений, дирекций и проч.).

Законодательно определяются и механизмы проведения консультаций и предоставления информации, порядок учета работодателем мнения выборного представительного органа работников и принятия взаимоприемлемого для сторон решения (ст. 372 и ст. 373 ТК).

9. Наряду с нормами ТК право на участие работников в управлении организацией закрепляется и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами. Так, в соответствии со ст. 55 Закона об образовании работники образовательных учреждений имеют право на участие в управлении образовательным учреждением.

Кроме того, право работников на участие в управлении прямо закреплено в Типовом положении об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) от 18 июля 2008 г. (СЗ РФ. 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3631), в Типовом положении об общеобразовательном учреждении от 19 марта 2001 г. (СЗ РФ. 2001. N 13. Ст. 1252), в Типовом положении о дошкольном образовательном учреждении от 12 сентября 2008 г. (СЗ РФ. 2008. N 39. Ст. 4432), в Типовом положении об образовательном учреждении дополнительного образования детей от 7 марта 1995 г. (СЗ РФ. 1995. N 12. Ст. 1053), а также в Типовом положении о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья от 12 марта 1997 г. (СЗ РФ. 1997. N 11. Ст. 1326) и Типовом положении об образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи от 31 июля 1998 г. (СЗ РФ. 1998. N 32. Ст. 3911), и др.

10. Поощряет системы участия работников в управлении организацией и Кодекс корпоративного поведения, одобренный на заседании Правительства РФ от 28 ноября 2001 г. (протокол N 49).

Так, п. 3.4 гл. 4 Кодекса корпоративного поведения предусматривает, что исполнительные органы должны создавать атмосферу заинтересованности работников общества в эффективной работе общества.

С этой целью рекомендуется организовать регулярные консультации исполнительных органов с работниками при принятии исполнительными органами решений, напрямую влияющих на условия труда работников. Работодатель должен разработать и утвердить процедуру проведения таких консультаций и порядок их инициирования.

О принятых исполнительными органами решениях следует своевременно информировать работников.

11. В дополнение к законодательным актам и актам, принимаемым Президентом РФ, Правительством РФ и заинтересованными министерствами и ведомствами, субъектами РФ и органами местного самоуправления, право на участие работников в управлении может закрепляться учредительными документами организации, к которым могут быть отнесены ее уставы и положения.

В организации возможны разработка и применение специальных локальных нормативных актов, которые также могут содержать права, касающиеся права работников на управление организацией. Данные акты могут определять взаимоотношения работодателя и его представителей с органами, представляющими интересы работников.

В таких актах могут быть определены и формы участия работников в управлении, правила и процедуры предоставления информации, порядок проведения консультаций и принятия взаимоприемлемых для сторон решений.

Особенно актуальным представляется закрепление в локальных актах организации права на участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления организацией (общем собрании участников или членов организации, наблюдательном совете, совете директоров, правлении и проч.).

Наличие указанных прав в локальных актах организации позволяет работникам более эффективно отстаивать свои права перед работодателем, своевременно влиять на планируемые и принимаемые им решения.

Вопросы реализации работниками права на участие в управлении могут быть включены и в коллективный договор.

12. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что положения данной главы распространяются только на работодателей - юридических лиц.

Данному обстоятельству может быть дано как минимум два объяснения. Первое - при принятии Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, которым в значительной мере были усилены права индивидуальных предпринимателей в социально-трудовой сфере, законодатель не вполне последовательно внес в ТК соответствующие изменения. Так, индивидуальные предприниматели наделены правом принимать локальные нормативные акты, вступать в коллективные переговоры и пр. Соответствующими правами наделены и работники, заключившие трудовые договоры с индивидуальными предпринимателями. Однако права участвовать в управлении делами индивидуального предпринимателя, влиять на выработку и принятие им управленческих решений таким работникам не предоставлено.

Второй причиной может быть названо то обстоятельство, что работодатели - индивидуальные предприниматели не поощряют и не развивают системы участия работников в организации производственного процесса, в выработке управленческих решений. Это объясняется спецификой деятельности таких предпринимателей, немногочисленностью работников, почти полным отсутствием выборных органов профессиональных союзов.

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Комментарий к статье 53

1. Комментируемая статья определяет основные формы реализации права на участие в управлении организацией.

Закрепление в законодательстве форм участия работников в управлении организацией является важной гарантией возможности реализации работниками данного права. Непризнание работодателем той или иной формы участия работников в управлении организацией может быть расценено как прямое нарушение законодательства о труде и повлечет применение к виновному работодателю установленных законодательством мер ответственности.

На первое место среди предоставляемых в данной сфере прав законодатель ставит учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором.

Трудовой кодекс прямо закрепляет обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 8 ТК

предусматривает, что в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.

Порядок учета мнения представительного органа работников закреплен законодательно и не может быть произвольно изменен или проигнорирован работодателем (см. ст. 372 и коммент. к ней).

В том случае, если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта организации соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, такое требование должно быть неукоснительно исполнено. В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, должен быть признан недействующим.

Избрание такой формы, как учет мнения представительного органа работников, отвечает требованиям производственной демократии, т.к., с одной стороны, позволяет наиболее полно учесть интересы работников, а с другой - не ограничивает возможностей работодателя принять то или иное управленческое решение.

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

Данная форма принятия локального нормативного акта может быть предусмотрена только двусторонним актом - коллективным договором, поскольку сужает право работодателя на принятие необходимого управленческого решения. В этом случае для того, чтобы локальный нормативный акт организации был признан легитимным, необходимо, чтобы профсоюз не просто высказал свое мотивированное мнение, а согласился, т.е. выразил письменное согласие с решением работодателя о необходимости, законности и целесообразности принятия данного локального акта в предложенной работодателем редакции.

В противном случае такой локальный нормативный акт будет признан не подлежащим применению (ст. 8 ТК).

3. 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, не могут применяться. В таких случаях возникающие отношения регулируются законами или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Следует отметить, что законодатель ставит необходимость учета мнения представительного органа работников в зависимость от двух условий.

Во-первых, акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа работников, должны содержать нормы трудового права, т.е. создавать, изменять или прекращать трудовые правоотношения.

Во-вторых, учет мнения представительного органа работников требуется только в случаях, определенных законодательством, локальными актами или коллективным договором.

Во всех остальных случаях учет мнения представительного органа не является обязательным.

4. В соответствии с ТК учет мнения представительного органа работников требуется при принятии работодателем следующих решений:

о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);

о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);

определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

о разделении рабочего дня 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 профсоюзного органа данной организации (ст. 105);

об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);

о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);

об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);

об утверждении графика отпусков (ст. 123);

о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);

о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190);

об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих 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);

об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);

об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299);

об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);

об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);

об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);

об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326).

Рассматривая предложенные работодателем решения, представительные органы работников должны проверять их соответствие законодательству и существующему в организации порядку подготовки и принятия подобных решений.

Последнее особенно актуально в отношении локальных нормативных актов организации, т.к. нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию их недействующими или отмене в судебном порядке (например, актов, принятых общим собранием акционеров).

5. Следующей формой участия работников в управлении организацией ТК называет проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Поскольку законодатель наделяет работодателя достаточно широкими правами по принятию локальных нормативных актов, которые могут затрагивать существенные права и интересы работников, представительные органы работников, а особенно профессиональные союзы должны очень внимательно и скрупулезно подходить к проведению подобных консультаций. Прежде всего, необходимо тщательно следить за тем, чтобы в таких актах не содержалось норм, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими законодательными актами. Кроме того, вновь принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с аналогичными актами, действовавшими ранее. В том случае, если такие нормы включены в локальный нормативный акт, а работодатель настаивает на его принятии в данной редакции, то представительному органу необходимо тщательно выяснить мотивы и экономические обоснования принимаемых решений.

Если же новый локальный нормативный акт изменяет определенные сторонами условия трудового договора, то представительным органам необходимо проверять, какими причинами, связанными с изменениями организационных или технологических условий труда, это вызвано. Необходимо тщательно проверять, имели ли место сами организационные или технологические изменения.

Если же будет установлено, что правила ст. 74 ТК в отношении работников нарушены, - представительный орган (профсоюз) имеет право обжаловать действия работодателя в государственную инспекцию труда.

Комментируемая норма соответствует положениям Рекомендации МОТ N 94 "О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия" (1952), в которой предусматривается, что должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда.

Рекомендуется также принимать соответствующие законодательные решения, стимулирующие проведение консультаций и создание на уровне организации атмосферы сотрудничества и взаимного уважения интересов социальных партнеров.

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.

6. Право представительных органов на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является крайне важным при реализации не только права на участие 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 трудовых прав работников, содержание заключаемых коллективных договоров, эффективность коллективных переговоров.

Кроме того, представители работников должны иметь право потребовать необходимую им информацию для реализации своих прав по представительству и защите интересов работников.

Право на информацию состоит в том, что для осуществления своей уставной деятельности представительные органы работников и прежде всего 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. Своевременное получение информации влияет на стратегию профсоюзов, избрание ими приоритетов в своей деятельности, включение наиболее актуальных положений в коллективные договоры, соглашения и др.

Закон определяет, что 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 ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Как видим, приведенный комментируемой статьей перечень вопросов не является исчерпывающим, и представители работников должны стремиться к его расширению.

При этом они вправе руководствоваться положениями Рекомендации МОТ N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967). В ней, в частности, предусматривается, что предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся. С целью создания такой атмосферы администрация должна после консультации с представителями трудящихся принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с трудящимися и их представителями.

Эффективная политика связей должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам работники должны быть проинформированы об этом и между заинтересованными сторонами происходили консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон.

Подробно рассматривается и вопрос о характере информации, которая может быть предоставлена работникам. Так, предоставляемая администрацией информация должна в зависимости от своего характера быть адресована либо представителям работников, либо работникам. Она должна по мере возможности включать все интересующие работников вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению работников в настоящее время и в будущем, поскольку передача такой информации не причинит ущерба сторонам.

В частности, работодатель должен предоставлять информацию относительно следующих вопросов:

а) общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;

б) описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и место конкретной работы в структуре предприятия;

в) возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;

г) общие условия труда;

д) правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

е) процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;

ж) социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);

з) системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;

и) положения национальных систем социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии;

к) общее положение предприятия и перспективы или планы его дальнейшего развития;

л) разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение трудящихся на предприятии;

м) методы консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и трудящимися и их представителями - с другой.

На основании этого перечня профсоюзы и другие представительные органы работников должны разрабатывать и включать в коллективные договоры перечни информации, которая может быть затребована у работодателя.

Таким образом, право на получение полной и объективной информации имеет большое значение при реализации правомочий по участию работников в управлении организацией, т.к., не обладая такой информацией, невозможно ни садиться за стол переговоров, ни предпринимать какие бы то ни было действия по защите интересов работников, ни разрабатывать стратегию и тактику профсоюзной работы.

7. Во многих случаях работодатели отказывают профессиональным союзам и иным представительным органам работников в предоставлении требуемой информации, ссылаясь на то, что сведения составляют коммерческую тайну.

Понятие "коммерческая тайна" развивается в положениях Закона о коммерческой тайне.

В соответствии со ст. 3 указанного Закона коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

При этом информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и др.), в т.ч. о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

То есть информация, в отношении которой работодателем устанавливаются меры по защите конфиденциальности, в частности информация о перспективах развития организации, планируемых контрактах, сделках, прибыли и убытках, относится к разряду сведений, составляющих коммерческую тайну.

Естественно, что информация о перспективах развития организации, планируемых контрактах, сделках, прибыли и убытках относится к разряду сведений, составляющих коммерческую тайну.

С другой стороны, профессиональные союзы и их органы не имеют возможности начать коллективные переговоры, разрабатывать проекты коллективных договоров, не владея подобной информацией. Так, возможность включения в коллективный договор положений, касающихся предоставления работникам определенных льгот и преимуществ, напрямую зависит от прибыльной работы организации, планируемой прибыли и проч.

Представляется, что возникающая коллизия должна быть решена следующим образом. При предоставлении профессиональному союзу (или иному представителю работников) сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, с уполномоченным представителем заключается договор о неразглашении полученных сведений. И в том случае, если будет доказано, что убытки для организации возникли в связи с неправомерными действиями профсоюзного органа (или иного представителя работников), разгласившего коммерческую тайну, такой орган (или представитель) может быть привлечен к установленной законом ответственности.

Иными словами, отнесение сведений к разряду служебной или коммерческой тайны не может служить основанием для отказа профессиональному союзу или иному представительному органу в предоставлении информации.

Такой вывод подтверждается и тем, что законодатель установил ответственность работодателя за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. Так, 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 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.29 КоАП).

8. В качестве формы участия работников в управлении организацией ТК предусматривает обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, возможность внесения предложений по ее совершенствованию.

Данная форма может быть реализована непосредственно каждым работником, который может высказать работодателю или его представителям предложения по совершенствованию работы организации, осуществлению технологического процесса, оптимизации организации труда и проч.

В то же время указанное правомочие может быть реализовано и представителями работников от имени всего коллектива работающих. В этом случае высказываемые предложения касаются мероприятий по предотвращению массовых увольнений, переобучению персонала и проч., т.е. таких вопросов, которые затрагивают существенные интересы всех работников организации.

9. Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации корреспондирует с другими формами участия работников в управлении организацией. Ведь если представители работников будут иметь право знакомиться с перспективами организации и участвовать в выработке таких планов, они смогут получить информацию и о перспективах социального развития, внедрения новых форм и методов производства, технической реорганизации производства, механизации и автоматизации, они смогут подготовить коллектив как к благоприятным, так и неблагоприятным изменениям и реализация таких планов может быть осуществлена безболезненно, с минимальными негативными последствиями.

10. Вопросы разработки проекта и заключения коллективных договоров также являются важными при реализации права на участие в управлении организацией. Коллективный договор является правовым 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.

Кроме того, в коллективных договорах могут быть закреплены перечни предоставляемой информации и оговорены случаи, когда управленческое решение или локальный нормативный акт принимаются по согласованию или совместно с представительными органами работников.

11. Трудовой кодекс не устанавливает исчерпывающего перечня форм участия работников в управлении организацией. Иные формы участия могут быть закреплены в законодательстве, учредительных документах организации, коллективных договорах и локальных нормативных актах организации.

Так, ст. 16 Закона о профсоюзах закрепляет за профессиональными союзами право по уполномочию работников иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

Закон не конкретизирует, в работе каких именно органов управления могут участвовать профессиональные союзы. Представляется, что профсоюзы вправе принимать участие в деятельности всех органов управления организацией, исходя из функций, целей и задач этих органов.

Как правило, в корпоративных организациях (акционерные общества, товарищества, кооперативы и др.) к коллегиальным органам управления относятся: общее собрание, совет директоров (наблюдательный совет), правление.

Общее собрание не является постоянно действующим органом и созывается в соответствии с уставом по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Это высший орган управления организацией, решающий наиболее важные вопросы ее деятельности.

Эта особенность общего собрания определяет порядок и формы участия профсоюзов в его работе. Уставом, коллективным договором или иными нормативными правовыми актами организации может быть предусмотрено, что представителями профсоюзов может быть получена информация о времени проведения собрания, вопросах, вносимых в повестку дня. Кроме того, профсоюзные представители могут иметь право: вносить свои предложения в повестку дня, присутствовать на общем собрании, выступать по вопросам, имеющим существенное значение для работников, участвовать в голосовании по этим вопросам, сообщать работникам об итогах собрания и обсуждаемых вопросах, за исключением тех, которые составляют служебную или коммерческую тайну.

В связи с тем что общее собрание не является постоянно действующим органом, участвовать в его работе может каждый раз новый профсоюзный представитель.

Совет директоров (наблюдательный совет) занимает промежуточное положение между общим собранием и исполнительными органами общества и осуществляет общее руководство деятельностью организации, за исключением решения вопросов, отнесенных федеральными законами или уставами к исключительной компетенции общего собрания.

Профсоюзный представитель также может иметь право на информацию о времени, месте заседания и вопросах, вынесенных на обсуждение совета директоров (наблюдательного совета). Однако здесь на первый план выходит право присутствовать на заседании и участвовать в работе совета директоров (наблюдательного совета), а также право совещательного голоса при решении вопросов, имеющих существенное значение для работников.

В совет директоров (наблюдательный совет) могут быть избраны постоянные профсоюзные представители, срок полномочий которых определяется сроком полномочий данного органа.

Аналогично может быть решен вопрос о профсоюзном представительстве в правлении, т.е. коллегиальном исполнительном органе организации, особенно если в ней не избирается совет директоров (наблюдательный совет).

Представляется немаловажным, что, участвуя в работе коллегиальных органов управления организацией, профсоюзы своевременно получают информацию, непосредственно затрагивающую интересы представляемых ими работников, что позволяет им высказать свое мнение по поводу принимаемых решений и тем самым

предотвратить существенное ухудшение трудовых прав работников, возникновение коллективных споров, забастовок и др.

Вместе с тем следует отметить, что профсоюзам в настоящее время достаточно сложно реализовать предоставленное им право участвовать в работе коллегиальных исполнительных органов, т.к. в Законе об акционерных обществах относительно участия наемных работников в работе руководящих органов таких обществ ничего не говорится. И чаще всего на практике представители работников, не имеющих акций общества, не допускаются на заседания соответствующих органов или к проведению общего собрания.

Такая практика не может быть признана правомерной, т.к. законодательство прямо предусматривает не только право внесения предложений коллегиальным органам управления организацией, но и право участия в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

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

Комментарий к статье 54

1. КоАП предусмотрена ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или 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 (ст. 5.28).

Такие действия влекут наложение административного штрафа в размере от 1 до 3 тыс. руб.

2. Статья 5.30 КоАП предусматривает ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Такая ответственность также предусмотрена лишь для работодателя или лица, его представляющего. Размер административного штрафа составляет от 3 тыс. до 5 тыс. руб.

3. 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 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.29 КоАП).

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Комментарий к статье 55

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от 3 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. 5.31 КоАП).

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

Комментарий к статье 56

1. В ст. 56 ТК, определяющей понятие и стороны трудового договора, четко сформулированы обязательства работника и работодателя как сторон трудового договора (о понятии работодателя и работника см. коммент. к ст. 20). В частности, закреплена обязанность работодателя предоставить работнику именно ту работу, которая соответствует трудовой функции, обусловленной при заключении трудового договора.

Под трудовой функцией в соответствии со ст. 15 ТК понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы (см. коммент. к ст. 15).

Работник обязуется выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию лично. Он не вправе поручить ее другому работнику или нанять другое лицо для выполнения обязанностей, взятых на себя по трудовому договору.

На работодателя возлагается обязанность обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, заключенным с работником.

Указание на обязательство работодателя обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым договором, следует признать весьма полезным, т.к. тем самым повышается роль трудового договора как соглашения между работником и работодателем в регулировании трудовых отношений.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Своевременной считается выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца и в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором (см. коммент. к ст. 136).

2. Сформулированное в ст. 56 понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки), позволяющие отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, - договора подряда (ст. 702 ГК); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК); договора поручения (ст. 971 ГК).

К таким элементам относятся:

специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;

выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, целью которой является достижение

ее конкретного конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет за собой прекращение этого договора. Иначе говоря, в отличие от трудового договора выполнение определенной работы по гражданско-правовому договору лишь способ достижения результата, обусловленного договором. Так, согласно п. 1 ст. 702 ГК 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.

По договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ исполнитель обязуется разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (п. 1 ст. 769 ГК).

При выполнении трудовой функции по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда работника достаточно сложно. Так, результат труда бухгалтера, экономиста, менеджера и др. при выполнении ими своих трудовых обязанностей, как правило, получает свое выражение в результате работы отдела, цеха и т.п. в целом.

В связи с этим трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Однако достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является единственной целью трудового договора и не прекращает его действия в связи с достижением этого результата. Это обстоятельство в полной мере относится и к такому элементу трудовой функции, как конкретный вид поручаемой работнику работы (см. коммент. к ст. 57).

Выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка - второй по важности элемент, отражающий специфику трудового договора.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя. Так, например, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (п. 3 ст. 703 ГК).

Предусмотренная ст. 56 обязанность работодателя обеспечивать работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, также отличает трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, по которым исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов, своими силами и средствами (см., например, п. 1 ст. 704 ГК).

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязуется полностью и своевременно не реже чем каждые полмесяца выплачивать работнику заработную плату, по гражданско-правовым договорам оплата производится по окончании работы за ее конечный результат. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Она определяется на основании заранее установленных системы заработной платы, размера тарифной ставки, оклада и различного вида выплат (ст. ст. 132, 135 ТК). Результат работы по гражданско-правовому договору оплачивается в соответствии с ценой, обусловленной договором (см. ст. ст. 711, 774, 781, 972 ГК).

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, имеет весьма важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны

предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, такими гарантиями не пользуются. Вместе с тем следует иметь в виду, что 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 (ст. 11 ТК).

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Понятия "работник" и "работодатель" сформулированы в ст. 20 ТК.

Согласно названной статье работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения (заключать трудовые договоры) с работодателями имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК, - также лица, не достигшие указанного возраста (см. коммент. к ст. 63).

Работодателем является 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 (ч. 4 ст. 20 ТК).

Поскольку ст. 20 ТК в качестве работодателя называет именно юридическое лицо, то не может признаваться работодателем филиал или представительство юридического лица, несмотря на то что они являются его обособленными подразделениями и расположены вне места нахождения юридического лица.

Работодателями - физическими лицами в соответствии со ст. 20 ТК признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

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. Эти работодатели - физические лица также именуются индивидуальными предпринимателями. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые ТК возлагает на работодателей - индивидуальных предпринимателей. Осуществление ими указанной деятельности в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования не освобождает их от исполнения обязанностей работодателя;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Они именуются работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Физические лица имеют право выступать в качестве работодателей, если они достигли возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме. Лица, не достигшие указанного возраста, могут выступать в качестве работодателей, если в случаях, предусмотренных законом, они приобрели дееспособность в полном объеме.

Гражданская дееспособность - это способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. В полном объеме она возникает с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста (ст. 21 ГК).

В тех случаях, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак.

Приобретенная в результате заключения брака дееспособность сохраняется в полном объеме и в случае расторжения брака до достижения 18 лет. При признании брака недействительным суд может принять решение об утрате несовершеннолетним супругом полной дееспособности с момента, определяемого судом (ст. 21 ГК).

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. Гражданин может быть ограничен в дееспособности судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством, в случае, если вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами он ставит свою семью в тяжелое материальное положение. Над ним устанавливается попечительство (ст. 30 ГК).

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. Недееспособным может быть признан гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими. Над ним устанавливается опека (ст. 29 ГК).

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).

Статья 57. Содержание трудового договора

Комментарий к статье 57

1. В соответствии с комментируемой статьей содержание трудового договора условно можно разделить на три части. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя, вторая - обязательные условия трудового договора и третья - условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.

2. Согласно ч. 1 ст. 57 в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе.

О работнике как стороне трудового договора указываются следующие сведения: фамилия, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность, а также сведения о самих документах, удостоверяющих личность работника (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дату его выдачи). В трудовом договоре указывается также почтовый адрес, по которому зарегистрирован работник. Если этот адрес не совпадает с местом фактического проживания работника, то указывается и почтовый адрес фактического его проживания.

Сведения о работодателе включают полное его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации.

В соответствии с п. 2 ст. 54 ГК место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

Почтовый адрес организации определяет ее фактическое территориальное расположение, т.е. почтовый индекс, название города, поселка, наименование улицы и номер дома (строения).

К числу подлежащих включению в трудовой договор сведений о работодателе (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) комментируемая статья относит и идентификационный номер налогоплательщика. Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) присваивается налоговым органом по месту нахождения при постановке на учет организации при ее создании, в т.ч. путем реорганизации.

Порядок и условия присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц утверждены Приказом МНС России от 3 марта 2004 г. N БГ-3-09/178 (БНА РФ. 2004. N 15).

В соответствии со ст. 57 в трудовом договоре должны содержаться также сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор (фамилия, имя, отчество руководителя организации (директора, генерального директора) или другого лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы юридического лица (организации), локальный нормативный акт, должностная инструкция, доверенность и др.).

Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, в трудовом договоре должны быть указаны его фамилия, полное имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность, сведения о самих этих документах (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дата его выдачи), а также домашний (почтовый) адрес работодателя - физического лица.

Все предусмотренные ч. 1 ст. 57 сведения о работнике и работодателе в обязательном порядке должны быть включены в содержание трудового договора. Вместе с тем следует иметь в виду, что согласно ч. 3 комментируемой статьи отсутствие в трудовом договоре того или иного сведения из числа сведений, подлежащих включению в трудовой договор, само по себе не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из этих сведений, то он должен быть дополнен недостающими сведениями. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора работодателем на основании соответствующих документов.

В трудовом договоре указываются также место и дата его заключения.

3. Часть 2 ст. 57 предусматривает условия, обязательные для включения в трудовой договор.

К их числу относятся:

1) место работы, под которым понимается конкретная организация - юридическое лицо, имеющее свое наименование. Если работник принимается на работу в филиал или представительство юридического лица или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, в трудовом договоре указываются как собственное наименование филиала или представительства (иного обособленного структурного подразделения), его почтовый адрес (название населенного пункта, наименование улицы, номер строения), так и полное наименование юридического лица, структурным подразделением которого являются филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности;

2) трудовая функция работника, которая заключается в выполнении работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием либо по определенным профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику. Закон ничего не говорит о том, что следует понимать под конкретным видом работы. Очевидно, речь идет о работе,

которая не вписывается (не укладывается) в содержание работы по той или иной конкретной должности, профессии или специальности. В связи с этим конкретный вид работы, поручаемый работнику, может составлять содержание трудовой функции как сам по себе, так и наряду с работой по той или иной должности, профессии или специальности.

Должность - это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в той или иной организации.

Закон обязывает наименование должности указывать в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации.

Штатное расписание - это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы. Оно составляется по установленной Госкомстатом России форме и включает перечень должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках, месячном фонде заработной платы. Штатное расписание подписывается главным бухгалтером организации и визируется руководителями структурных подразделений. Утверждается штатное расписание приказом руководителя организации. Штатное расписание является документом долговременного действия. Однако при необходимости в него могут быть внесены изменения, дополнения или другие коррективы.

Под профессией понимается род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений, навыков, полученных путем образования.

Специальность - это вид профессиональной деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки (например, менеджер по персоналу, врач-хирург, слесарь-инструментальщик); определенная область труда, знания.

Квалификация - уровень подготовленности, мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемые разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями. Показателем, определяющим уровень квалификации работника, является квалификационный разряд. Квалификационный разряд устанавливается с учетом сложности, ответственности и условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника.

Если выполнение работы по определенным должностям, профессиям и специальностям в соответствии с федеральными законами связано с предоставлением работникам компенсаций и льгот или установлением ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним указываются в трудовом договоре с работником в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ. Правительство РФ Постановлением от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399) организацию разработки указанных справочников поручило Минтруду России (в настоящее время - Минздравсоцразвития России) совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики. Согласно п. 1 названного Постановления Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих должны содержать квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. В настоящее время до утверждения новых действуют: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37, Единый тарифно-квалификационный

справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Отдельные выпуски ЕТКС в разное время утверждались постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС. Общие положения ЕТКС утверждены Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30. Перечень действующих на территории Российской Федерации выпусков ЕТКС утвержден Постановлением Минтруда России от 12 мая 1992 г. N 15а. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников центров стандартизации, метрологии и сертификации, уполномоченных осуществлять государственный контроль и надзор" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден Постановлением Минтруда России от 29 января 2004 г. N 5 (БНА РФ. 2004. N 14). Постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. N 9 утвержден Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (БНА РФ. 2004. N 14);

3) дата начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Дата начала работы может совпадать с датой заключения трудового договора, если стороны договорились об этом, или стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже. В любом случае в трудовом договоре указывается точная дата начала работы (см. также коммент. к ст. 61). Если заключается срочный трудовой договор, то в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом (см. коммент. к ст. 59);

4) условия оплаты труда, в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Они определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника (см. коммент. к ст. ст. 132, 135). Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику (например, за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы по специальности, отклонения от нормальных условий труда), то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему нормативному правовому акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием этих нормативных правовых актов и коллективным договором под роспись;

5) режим рабочего времени и времени отдыха, если в отношении работника, с которым заключается трудовой договор, он не совпадает с общим режимом труда и отдыха, действующим у данного работодателя. Например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы организации, разделение рабочего дня на части, установление гибкого режима работы, предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня или свободного от работы дня в течение недели, предоставление дополнительного помимо предусмотренного законодательством или иными нормативными правовыми актами, коллективным договором (соглашением) отпуска;

6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также характеристики условий труда на рабочем месте, если работник в соответствии с трудовым договором принимается на работу в соответствующих условиях;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.). Следует отметить, что, хотя ст. 57 прямо не предусматривает такого условия, как выплата компенсаций, связанных с выполнением такой работы, его следовало бы предусмотреть в трудовом договоре. Это соответствует и положениям ст.

168.1, предусматривающей, что размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также может устанавливаться трудовым договором (см. коммент. к ст. 168.1);

8) условие об обязательном социальном страховании, на которое имеет право работник в соответствии с ТК и иными федеральным законами.

Перечень обязательных условий трудового договора, предусмотренных ч. 2 ст. 57, не является исчерпывающим. Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в качестве обязательных условий трудового договора могут быть предусмотрены и другие условия.

Установив, что условия трудового договора, перечисленные в ч. 2 ст. 57, являются обязательными, законодатель вместе с тем в ч. 3 этой же статьи предусматривает, что отсутствие в трудовом договоре каких-либо из этих условий не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены те или иные обязательные условия, то он должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

4. Часть 4 ст. 57 предусматривает возможность включения в трудовой договор наряду с обязательными дополнительных условий. Названная норма не устанавливает исчерпывающего перечня дополнительных условий трудового договора и указывает лишь на некоторые возможные условия. Вместе с тем она закрепляет общее правило, в соответствии с которым дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, ч. 4 ст. 57 относит следующие:

1) об уточнении места работы (например, о конкретном структурном подразделении организации и месте его нахождения) или о конкретном рабочем месте (например, о конкретном механизме, агрегате);

2) об испытании с указанием конкретного срока испытания (см. коммент. к ст. 70);

3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). При включении в трудовой договор такого условия необходимо учитывать следующее.

Государственную тайну составляют предусмотренные в специальных перечнях важнейшие сведения, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России. Согласно ч. 4 ст. 29 Конституции РФ перечень сведений, составляющих государственную тайну, определяется федеральным законом. В настоящее время такой перечень предусмотрен ст. 5 Закона о государственной тайне. В развитие названного Закона Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203 "Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне" (СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4775) утвержден Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне.

Трудовой договор с лицами, которые по характеру выполняемой работы будут иметь доступ к государственной тайне, заключается только после оформления допуска по соответствующей форме в установленном порядке.

Допуск граждан к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке и предусматривает для них некоторые ограничения и дополнительные обязательства, в т.ч.:

принятие на себя обязательств перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну;

согласие на частичные временные ограничения их прав в соответствии со ст. 24 Закона о государственной тайне;

письменное согласие на проведение в отношении их полномочными органами проверочных мероприятий;

ознакомление с нормами законодательства РФ о государственной тайне, предусматривающими ответственность за его нарушение.

Взаимные обязательства работодателя и оформляемого лица отражаются в трудовом договоре (см. п. п. 3, 4 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утв. Постановлением Правительства РФ от 28 октября 1995 г. N 1050 // СЗ РФ. 1997. N 43. Ст. 4987).

Служебную тайну составляют сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК и федеральными законами (см. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера" // СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 1127).

Понятие коммерческой тайны и правовые средства ее защиты предусмотрены Законом о коммерческой тайне.

В соответствии с ним коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в т.ч. о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны (ст. 3 указанного Закона).

Согласно ст. 4 Закона о коммерческой тайне право на отнесение информации к информации, составляющей коммерческую тайну, и на определение перечня и состава такой информации принадлежит обладателю такой информации с учетом положений названного Закона. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну организации, определяет руководитель этой организации. Однако при определении такого перечня он обязан учитывать положения законов или иных нормативных правовых актов, предусматривающих сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну.

В соответствии со ст. 5 Закона о коммерческой тайне к таким сведениям относятся сведения:

а) содержащиеся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

б) содержащиеся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

в) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

г) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

д) о численности, составе работников, системе оплаты труда, об условиях труда, в т.ч. об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и наличии свободных рабочих мест;

е) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

ж) о нарушениях законодательства РФ и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

з) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

и) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

к) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

л) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 19 Федерального закона от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" (СЗ РФ. 1995. N 33. Ст. 3340) не могут составлять коммерческую тайну сведения о размерах и структуре доходов благотворительной организации, а также сведения о размерах ее имущества, ее расходах, численности работников, об оплате их труда и о привлечении добровольцев.

Согласно ст. 32 Закона о некоммерческих организациях не могут быть предметом коммерческой тайны сведения о размерах и структуре доходов некоммерческой организации, составе имущества некоммерческой организации, ее расходах, численности и составе работников, об оплате их труда, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации.

К иной охраняемой законом тайне относятся 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;

составляющие тайну следствия и судопроизводства, а также сведения о защищаемых лицах и мерах государственной защиты, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом от 20 августа 2004 г. N 119-ФЗ "О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства" (СЗ РФ. 2004. N 34. Ст. 3534) и другими нормативными правовыми актами РФ;

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.);

о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них (Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера").

Условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны может быть предусмотрено в трудовом договоре только с таким работником, которому сведения, составляющие такую тайну, станут известными в связи с исполнением им своей трудовой функции.

В связи с этим в трудовом договоре или в приложении к нему должно быть точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, доверяются данному работнику;

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока.

Это условие может быть включено в трудовой договор только в том случае, если этот же договор, приложение к нему или отдельный специальный договор содержат условие об обязанности работодателя оплатить обучение работника. При этом не имеет значения, где будет проходить обучение работник - в специальном учебном заведении, в другой организации или непосредственно в той организации, с которой заключен трудовой договор;

5) в числе возможных дополнительных условий трудового договора комментируемая норма называет и такие условия, как дополнительное страхование работника и улучшение социально-бытовых условий самого работника и членов его семьи. Такими условиям, в частности, могут быть: добровольное медицинское или пенсионное страхование, предоставление квартиры, дачи, обеспечение путевками в дома отдыха и санатории и др.;

6) в трудовом договоре могут быть уточнены применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, установленные законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При согласовании такого рода условий необходимо учитывать общее правило, сформулированное в ч. 2 ст. 9 ТК: "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".

5. Часть 5 комментируемой статьи допускает возможность по соглашению сторон включать в содержание трудового договора те права и обязанности работника и работодателя, которые установлены 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. Очевидно, в данном случае речь идет о тех правах и обязанностях, которые являются для сторон наиболее принципиальными и важными, и стороны хотели бы обратить на них особое внимание. Вряд ли есть смысл переписывать в трудовой договор все права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные названными нормативными актами. Это сделает текст трудового договора слишком объемным и трудно воспринимаемым. Тем более что невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя, как предусмотрено комментируемой нормой, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 58. Срок трудового договора

Комментарий к статье 58

1. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи трудовые договоры в зависимости от срока их действия могут заключаться на неопределенный или определенный срок.

При заключении трудового договора на неопределенный срок стороны вообще не оговаривают срок его действия. Договором может быть определена лишь дата вступления его в силу (см. коммент. к ст. 61).

Заключая трудовой договор на определенный срок, стороны должны предусмотреть в нем конкретный срок его действия (один, два, четыре года и др.). Трудовые договоры, заключаемые на определенный срок, именуются срочными трудовыми договорами. Срочные трудовые договоры заключаются, как правило, на срок, не превышающий 5 лет.

Трудовой договор на срок более 5 лет может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных Кодексом или иным федеральным законом.

2. Закрепив возможность заключать срочные трудовые договоры, ст. 58 вместе с тем ограничивает ее определенными случаями.

Согласно ч. 2 комментируемой статьи срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Это общее правило конкретизировано в ч. 1 ст. 59 ТК, которая определяет, какие конкретно работы по своему характеру и условиям выполнения относятся к работам, для выполнения которых заключается именно срочный трудовой договор (см. коммент. к ст. 59). Иными словами, ч. 2 ст. 58, отсылая к ч. 1 ст. 59 ТК, фактически раскрывает содержание такой правовой категории, как "характер предстоящей работы или условия ее выполнения". В связи с этим при заключении срочного трудового договора в нем необходимо указать на одно из этих обстоятельств (причин), соответствующих конкретной ситуации.

Часть 2 ст. 58 наряду с обстоятельствами, перечисленными в ч. 1 ст. 59 ТК, когда срочный трудовой договор заключается с учетом характера работы и условий ее выполнения, допускает возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон при отсутствии обстоятельств, характеризующих характер и условия работы, в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 (см. коммент. к ней).

3. Часть 3 комментируемой статьи предусматривает, что, если при заключении трудового договора стороны не оговорили срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Поскольку это общее правило, оно должно распространяться и на те случаи, когда трудовой договор заключается в связи с обстоятельствами, предусмотренными ч. 1 ст. 59 ТК. Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора.

4. Часть 4 комментируемой статьи закрепляет правило, согласно которому в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а 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.

5. Срочный трудовой договор считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, т.е. без учета требований, установленных Кодексом для заключения срочных трудовых договоров (см. также коммент. к ст. 59), и это обстоятельство установлено судом (ч. 5 ст. 58). Например, трудовой договор, заключенный с работником сроком на один год только на том основании, что работник зарегистрирован по месту проживания лишь временно, должен быть признан судом договором с неопределенным сроком. Данное правило является важной гарантией защиты работников от необоснованного заключения с ними срочного трудового договора.

Следует обратить внимание на то, что признание срочного трудового договора договором с неопределенным сроком возможно только тогда, когда факт заключения срочного трудового договора в нарушение предусмотренных законом требований установлен именно судом, а не каким-либо иным органом.

6. Часть 6 ст. 58 предусматривает дополнительные гарантии, обеспечивающие защиту работников от неправомерного заключения с ними срочного трудового договора. В соответствии с ней запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

Так, неправомерным будет считаться заключение с работником трудового договора сроком на полтора года на том основании, что по истечении этого срока в организации планируется сокращение численности или штата работников. Заключая срочный трудовой

договор в этом случае, работодатель явно уклоняется от предоставления работнику гарантий и компенсаций, связанных с увольнением по сокращению численности или штата работников, т.к. прекращение трудового договора в связи с истечением его срока не влечет за собой обязанности выплачивать какие-либо компенсации.

Следует отметить, что установленные ст. 58 ограничения возможности заключения срочных трудовых договоров в полной мере согласуются с Рекомендацией МОТ N 166 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (1982), предусматривающей гарантии против неограниченного использования при приеме на работу срочных трудовых договоров, ставящих работников в жесткую зависимость от работодателя.

7. Истечение срока трудового договора, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его расторжения.

Инициатива расторжения трудового договора в связи с истечением его срока может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением его срока.

В практике заключения срочных трудовых договоров возник вопрос, вправе ли стороны трудового договора, срок которого истек, перезаключить его на новый срок или продлить срок данного договора. Ответ на этот вопрос должен быть отрицательным, т.к. Трудовой кодекс не предусматривает общего правила о перезаключении или продлении срочного трудового договора.

В связи с этим в тех случаях, когда по истечении срока трудового договора стороны хотят продолжить трудовые отношения на определенный срок, они должны будут расторгнуть трудовой договор, срок которого истек, и заключить новый трудовой договор на тот же или иной срок.

При этом следует иметь в виду, что заключение нового трудового договора на определенный срок возможно лишь при наличии обстоятельств, предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК, или по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК (см. коммент. к ст. 59).

Исключение из общего правила, касающегося продления срока трудового договора или перезаключения его на новый срок, составляют случаи, предусмотренные ст. ст. 261, 332 и 338 ТК.

В соответствии со ст. 261 ТК 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 (см. коммент. к ст. 261).

Согласно ч. ч. 8, 9 ст. 332 ТК 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 5 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 5 лет или на неопределенный срок (см. коммент. к ст. 332).

Согласно ст. 338 ТК по окончании срока трудового договора, заключенного с работником, направленным в представительство РФ за границей, трудовой договор может быть перезаключен на новый срок (см. коммент. к ст. 338).

Статья 59. Срочный трудовой договор

Комментарий к статье 59

1. Статья 59 содержит две части, каждая из которых предусматривает различные виды работ (случаев), для выполнения которых с работником заключается срочный трудовой договор.

Перечни работ (случаев), предусмотренных и в ч. 1, и в ч. 2 ст. 59, не являются исчерпывающими. Трудовым кодексом или иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие случаи, когда заключение срочного трудового договора либо является обязательным в силу закона, либо допускается по соглашению сторон трудового договора. Поскольку в ст. 59 речь идет о Трудовом кодексе или ином федеральном законе, ни законом субъекта РФ, ни указом Президента РФ, ни постановлением Правительства РФ, ни иным подзаконным нормативным правовым актом не могут быть установлены какие-либо дополнительные основания (случаи) заключения срочного трудового договора.

2. Случаи (виды работ), перечисленные в ч. 1 ст. 59, соответствуют общему критерию заключения срочного трудового договора, сформулированному в ч. 2 ст. 58 ТК. То есть все перечисленные в ней случаи обусловливают срочный характер трудовой связи.

Таким образом, заключение срочного трудового договора в перечисленных в ч. 1 ст. 59 случаях обусловлено самим характером работ или условиями ее выполнения, а поэтому является обязательным.

Часть 1 ст. 59 называет 11 конкретных случаев, когда с работником заключается именно срочный трудовой договор:

1) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Такой трудовой договор заключается, когда за отсутствующим работником в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (например, на время нахождения работника в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком). Срок трудового договора в этом случае ставится в зависимость от времени возвращения отсутствующего работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей. Поскольку закон говорит о временном отсутствии работника, за которым сохраняется место работы (должность), не может быть заключен срочный трудовой договор для исполнения обязанностей по вакантной должности до принятия на эту должность другого постоянного работника;

2) для выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев (см. коммент. к ст. 293).

Заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев возможно при условии, если работа носит заведомо временный характер, т.е. заранее известно, что она будет продолжаться не более 2 месяцев (например, на время подготовки годового отчета). При этом в договоре соглашением сторон должен быть определен конкретный срок трудового договора в пределах 2 месяцев (3 недели, 1 месяц, 1,5 месяца и др.).

Неправомерным будет являться заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев для выполнения работы, которая является для работодателя постоянной.

Заключение срочного трудового договора для выполнения сезонных работ допускается при условии, если эти работы предусмотрены специальным перечнем сезонных работ. Перечни сезонных работ, в т.ч. отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми

(межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293, см. коммент. к ней).

Заключение срочного трудового договора на определенный сезон для выполнения работы, не предусмотренной названным перечнем, будет считаться неправомерным;

3) с лицами, направляемыми на работу за границу. При этом не имеет значения, в какую организацию за границей направляется работник. Это могут быть дипломатические представительства и консульские учреждения РФ за границей, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ, коммерческие организации, научные и образовательные учреждения и др.;

4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Под обычной деятельностью работодателя в данном случае следует понимать такие виды работ, которые соответствуют основным направлениям деятельности организации, закрепленным в ее уставе.

В качестве примера работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, закон называет проведение реконструкции, монтажа, пусконаладочных работ. В зависимости от характера (вида) обычной деятельности организации это могут быть и другие работы, например ремонтные, строительные. Однако во всех случаях работы, выходящие за рамки обычной (основной) деятельности организации, для выполнения которых могут заключаться срочные трудовые договоры, должны носить временный (срочный) характер. Так как закон не устанавливает какого-либо специального предельного срока, на который может быть заключен такой трудовой договор, срок трудового договора определяется в каждом конкретном случае по соглашению сторон исходя из конкретных обстоятельств и периода времени, в течение которого остается потребность в выполнении работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации. Здесь должны применяться общие правила о предельном сроке трудового договора, установленные ст. 58 ТК, т.е. 5 лет.

В отличие от трудового договора, заключаемого для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, срок трудового договора, заключаемого в связи с необходимостью временного расширения производства или объема оказываемых услуг, ограничен. Он не может превышать одного года. Обусловлено это тем, что работы по такому договору осуществляются в рамках обычной деятельности организации и потребность расширения производства или объема оказываемых услуг ограничена определенными временными пределами, заведомо известными работодателю.

Конкретный срок действия трудового договора для выполнения работ, связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказываемых услуг, в пределах одного года определяется по соглашению сторон. Например, в связи с увеличением числа туристов в летнее время и расширением в связи с этим объема оказываемых услуг гостиницы, кафе, рестораны, транспортные организации и др. могут принимать на работу дополнительное число работников, заключив с ними трудовые договоры на определенный срок (1, 2, 3 месяца и т.д.);

5) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы.

Тот факт, что организация создана на определенный срок или только для выполнения определенной работы, должен быть зафиксирован в уставе этой организации. В уставе же организации определяется и конкретный период времени, на который она создана или в течение которого будет завершена работа, выполнение которой является целью создания организации (например, на 2, 3, 4 года).

Срок трудового договора с лицами, поступающими в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, 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 марта 2004 г. N 2);

6) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

В этих случаях в трудовом договоре с работниками должно быть указано, что он заключен на время выполнения именно этой конкретной работы (например, на время ремонта офиса, на период строительства объекта). Окончание (завершение) указанной работы будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия. Вместе с тем следует иметь в виду, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлен факт 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 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2);

7) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой или профессиональным обучением работника. Трудовой договор в этом случае заключается на период стажировки или профессионального обучения.

Стажировка или профессиональное обучение работников в организации могут проводиться как на основании договора с другой организацией, направившей своего работника для прохождения стажировки или профессионального обучения, так и на основании ученического договора, заключаемого организацией с самим обучающимся (см. коммент. к ст. ст. 198 - 208);

8) в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу. Например, на должность ректора государственного или муниципального высшего учебного заведения, декана факультета или заведующего кафедрой высшего учебного заведения. Согласно ст. 12 Закона о профессиональном образовании, ст. 332 ТК эти должности замещаются на основании выборов, проводимых в порядке, установленном уставом учебного заведения (см. ст. ст. 17, 332 ТК);

9) при поступлении 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. В данном случае говорится о работе, связанной с непосредственным обеспечением деятельности членов указанных органов или должностных лиц. Это означает, что не со всеми лицами, поступающими на работу в указанные выборные органы, может быть заключен срочный трудовой договор. Речь идет о договорах, заключаемых для выполнения такой работы, которая непосредственно направлена на обеспечение деятельности членов соответствующих выборных органов или должностных лиц (например, работа в качестве помощника, секретаря, советника губернатора; помощника, референта председателя партии).

Срок трудового договора в этих случаях устанавливается по соглашению сторон в пределах срока полномочий соответствующего выборного органа или должностного лица.

Досрочное прекращение полномочий тех или иных органов или должностных лиц должно влечь за собой и прекращение трудовых договоров с лицами, принятыми на работу для обеспечения указанной деятельности;

10) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. Такие работы организуются в качестве

дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Срок трудового договора на выполнение таких работ определяется по соглашению сторон.

Если работа, на которую гражданин направлен органом службы занятости, носит постоянный характер, заключение с ним срочного трудового договора не допускается;

11) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. При заключении трудового договора с указанной категорией граждан следует иметь в виду, что статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, устанавливается Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030) в соответствии с Конституцией РФ. Альтернативная гражданская служба - это особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Порядок направления граждан на альтернативную гражданскую службу определяется названным Законом, другими федеральными законами, Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утв. Постановлением Правительства РФ от 28 мая 2004 г. N 256 (СЗ РФ. 2004. N 23. Ст. 2309), и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами РФ.

Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется Трудовым кодексом с учетом особенностей, предусмотренных указанным Федеральным законом.

В соответствии со ст. 5 этого Закона срок альтернативной гражданской службы в 1,75 раза превышает установленный Законом о воинской обязанности срок военной службы и составляет для граждан, направленных для ее прохождения после 1 января 2008 года, 21 месяц. Срок альтернативной гражданской службы для граждан, проходящих данную службу в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, в 1,5 раза превышает установленный Законом о воинской обязанности срок военной службы по призыву и составляет 18 месяцев для граждан, направленных для ее прохождения после 1 января 2008 года.

В соответствии с указанными сроками определяется и срок трудового договора с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. Заключая трудовой договор, стороны не вправе установить иной срок его действия.

3. В отличие от ч. 1 комментируемой статьи, в соответствии с которой заключение трудового договора на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения является обязательным, ч. 2 статьи предусматривает перечень случаев, когда заключение срочного трудового договора допускается по соглашению сторон. Причем по соглашению сторон срочный трудовой договор в перечисленных в ч. 2 ст. 59 случаях может быть заключен и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Согласно ч. 2 комментируемой статьи по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен:

1) 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).

Понятие и виды субъектов малого предпринимательства определены Федеральным законом от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2007. N 31. Ст. 4006). В соответствии со ст. 3 субъекты малого и среднего предпринимательства - хозяйствующие

субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные в соответствии с условиями, установленными этим Федеральным законом, к малым предприятиям, в т.ч. к микропредприятиям и средним предприятиям.

Согласно ст. 4 к субъектам малого и среднего предпринимательства относятся внесенные в Единый государственный реестр юридических лиц потребительские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее - индивидуальные предприниматели), крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие следующим условиям:

- для юридических лиц - суммарная доля участия Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, иностранных юридических лиц, иностранных граждан, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов в уставном (складочном) капитале (паевом фонде) указанных юридических лиц не должна превышать 25% (за исключением активов акционерных инвестиционных фондов и закрытых паевых инвестиционных фондов), доля участия, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства, не должна превышать 25%;

- средняя численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать следующие предельные значения средней численности работников для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства:

а) от 101 до 250 человек включительно для средних предприятий;

б) до 100 человек включительно для малых предприятий; среди малых предприятий выделяются микропредприятия - до 15 человек;

- выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога на добавленную стоимость или балансовая стоимость активов (остаточная стоимость основных средств и нематериальных активов) за предшествующий календарный год не должна превышать предельные значения, установленные Правительством РФ для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства.

Вновь созданные организации или вновь зарегистрированные индивидуальные предприниматели и крестьянские (фермерские) хозяйства в течение того года, в котором они зарегистрированы, могут быть отнесены к субъектам малого и среднего предпринимательства, если их показатели средней численности работников, выручки от реализации товаров (работ, услуг) или балансовой стоимости активов (остаточной стоимости основных средств и нематериальных активов) за период, прошедший со дня их государственной регистрации, не превышают предельные значения, установленные названной статьей.

Средняя численность работников микропредприятия, малого предприятия или среднего предприятия за календарный год определяется с учетом всех его работников, в т.ч. работников, работающих по гражданско-правовым договорам или по совместительству с учетом реально отработанного времени, работников представительств, филиалов и других обособленных подразделений указанных микропредприятия, малого предприятия или среднего предприятия;

2) 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.

Необходимо обратить внимание на то, что закон говорит о пенсионерах по возрасту, поступающих на работу, т.е. о тех, которые впервые или вновь (после увольнения) заключают трудовой договор с данным работодателем. В связи с этим работодатель не вправе, в т.ч. и с согласия работника, состоящего с ним в трудовых отношениях и

достигшего пенсионного возраста, перезаключить трудовой договор, заключенный с этим работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор. При этом следует иметь в виду, что к числу пенсионеров по возрасту относятся лица, которые достигли пенсионного возраста и которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости. Если гражданин достиг возраста, необходимого для назначения пенсии, но в соответствии с пенсионным законодательством не приобрел на нее право или пенсия ему не назначена по каким-либо другим обстоятельствам, он не может считаться пенсионером и, следовательно, правила заключения срочного трудового договора, предусмотренные комментируемой нормой, к нему применяться не должны.

Тот факт, что работник по состоянию здоровья может выполнять работу исключительно временного характера, должен быть установлен медицинским заключением. Медицинское же заключение такого рода вправе выдать лишь тот орган или учреждение, которому такое право предоставлено (например, учреждения медико-социальной экспертизы).

Срок трудового договора определяется в данном случае исходя из той продолжительности, которая согласно медицинскому заключению допускается для данного работника в соответствии с состоянием его здоровья. Работодатель не вправе по своему усмотрению устанавливать работнику срок трудового договора большей или меньшей продолжительности по сравнению с той, которая предписана медицинским заключением;

3) 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. Поскольку возможность заключения срочного трудового договора с указанными лицами закон связывает с переездом их к месту работы в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то данное правило не должно применяться к гражданам, постоянно проживающим в этих районах и местностях. С ними срочный трудовой договор заключается по основаниям, указанным в ч. 1 ст. 59, по соглашению сторон в случаях, указанных в ч. 2 этой же статьи (например, при поступлении на работу по совместительству), а также и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029 (СП СССР. 1967. N 29. Ст. 203) и действует на сегодняшний день в ред. Постановления Совета Министров СССР от 3 января 1983 г. N 12 (СП СССР. 1983. N 5. Ст. 21) с дополнениями и изменениями, внесенными законодательством РФ;

4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (например, для устранения последствий наводнения, пожара). Так как закон не устанавливает минимального или максимального срока, на который может быть заключен трудовой договор при указанных обстоятельствах, он определяется по соглашению сторон. Если срок трудового договор не превышает 2 месяцев, возникшие трудовые отношения регулируются с учетом особенностей, установленных гл. 45 ТК (см. коммент. к ст. ст. 289 - 292);

5) 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 в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 утвержден Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

6) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций. При этом не имеет значения, какова организационно-правовая форма и форма собственности этих организаций - акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, государственное унитарное предприятие и т.д.

Срок действия трудового договора с руководителем организации в соответствии с ч. 1 ст. 275 ТК определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. То есть соглашением сторон срок трудового договора с руководителем организации определяется в том случае, если он не установлен учредительными документами организации;

7) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

8) с лицами, поступающими на работу по совместительству (о порядке и условиях заключения трудового договора о работе по совместительству см. коммент. к ст. ст. 282 - 288).

4. Помимо случаев, прямо предусмотренных ч. 2 ст. 59, заключение срочного трудового договора по соглашению сторон допускается и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом. Так, в соответствии со ст. 332 ТК по соглашению сторон срочные трудовые договоры могут заключаться на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении.

5. В соответствии с общими правилами заключения срочного трудового договора, установленными ст. 58 ТК, срочный трудовой договор может быть заключен либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59), либо по соглашению сторон без учета названных обстоятельств в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иным федеральным законом (ч. 2 ст. 59). Вместе с тем в некоторых случаях Трудовой кодекс предусматривает заключение срочного трудового договора и без учета этих общих правил. Так, согласно ч. 14 ст. 332 ТК срочный трудовой договор заключается с проректорами высшего учебного заведения. Названная норма изложена в императивной форме, следовательно, с указанными работниками заключение срочного трудового договора является обязательным в силу прямого предписания закона. Однако ни по характеру, ни по условиям выполнения работа в качестве проректора высшего учебного заведения не относится к работе, для выполнения которой нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок. Таким образом, предусмотрев обязательность заключения срочного трудового договора с проректорами высшего учебного заведения, законодатель проявил явную непоследовательность в регулировании рассматриваемых отношений (см. коммент. к ст. 332).

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Комментарий к статье 60

1. В ст. 60, запрещающей работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, находит выражение один из основных принципов регулирования трудовых отношений, закрепленных ст. 2 ТК, а именно свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

2. Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в т.ч. и о трудовой функции.

Изменение трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются гл. 12 ТК (см. коммент. к ст. ст. 72 - 75).

Статья 60.1. Работа по совместительству

Комментарий к статье 60.1

Часть 1 комментируемой статьи закрепляет право работника, состоящего уже в трудовых отношениях с работодателем, заключать другие трудовые договоры для выполнения работы в свободное от основной работы время.

Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время именуется совместительством (см. коммент. к ст. 282). Работа, выполняемая в свободное от основной работы время на основании трудового договора, заключенного с тем же работодателем, с которым работник состоит уже в трудовых отношениях, является внутренним совместительством, а с другим работодателем - внешним совместительством.

Глава 44 ТК устанавливает особенности правового регулирования трудовых отношений совместителей (см. коммент. к ней).

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Комментарий к статье 60.2

1. Статья 60.2 закрепляет правила привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

2. Согласно с ч. 1 комментируемой статьи работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (см. коммент. к ст. 151).

3. В соответствии с ч. 2 ст. 60.2 дополнительная работа, поручаемая работнику наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться им в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены). Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

В отличие от совмещения профессий (должностей) при расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же

профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором.

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по такой же профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой профессии (должности).

Следует иметь в виду, что в тех случаях, когда для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника работник освобождается от работы, обусловленной трудовым договором, то в таком случае имеет место временный перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника. Такой перевод осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 72.2 (см. коммент. к названной статье).

4. Закон не устанавливает ни минимального, ни максимального срока, на который работодатель может поручить работнику выполнение дополнительной работы наряду со своей основной работой. В каждом конкретном случае срок, в течение которого работник будет выполнять наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), за счет расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2). В том случае, если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, этот срок может быть определен соглашением сторон. Если стороны не смогут договориться о сроке, в течение которого должна выполняться дополнительная работа, работник вправе отказаться от ее выполнения.

5. Согласно ч. 4 комментируемой статьи определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе 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 3 рабочих дня.

При этом, как вытекает из содержания этой нормы, ни работник, ни работодатель не обязаны указывать причину, по которой они досрочного отказываются от соглашения о выполнении дополнительной работы.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

Комментарий к статье 61

1. Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные ст. ст. 21, 22 ТК и трудовым договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 61 трудовой договор считается вступившим в силу, как общее правило, со дня его подписания обеими сторонами - работником и работодателем. Законом или иным нормативным правовым актом может быть определен иной момент вступления в силу трудового договора.

Стороны вправе и сами определить иной срок вступления трудового договора в силу, например по истечении недели или месяца со дня его подписания. Если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовой договор считается вступившим в силу со дня фактического допущения работника к работе (см. также коммент. к ст. 67).

В тех случаях, когда по договоренности между работником и работодателем срок вступления трудового договора в силу не совпадает с днем его подписания, в договоре должна быть указана точная дата вступления подписанного трудового договора в силу, т.е. число, месяц и год.

2. При заключении трудового договора стороны определяют в нем и день, с которого работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей, т.е. указать конкретное число, месяц и год.

Если день начала работы при заключении трудового договора не определен, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу (например, если трудовой договор подписан сторонами 1 марта 2009 г., то работник должен приступить к работе 2 марта 2009 г.).

3. В соответствии с ч. 4 комментируемой статьи в тех случаях, когда работник, заключивший трудовой договор, не приступил к работе в установленный срок (в день начала работы), работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом он не обязан выяснять причину, по которой работник не вышел на работу. Практически работодатель вправе издать приказ об аннулировании трудового договора уже на следующий день после того дня, в который работник должен был приступить к работе, но не приступил. Вместе с тем он может сделать это и в более поздний срок, если работник так и не вышел на работу. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником по трудовому договору, признанному аннулированным, за исключением обязательств, связанных с обеспечением по обязательному социальному страхованию. Аннулирование трудового договора, как предусмотрено ч. 4 ст. 61, не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, если страховой случай наступал в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (см. коммент. к ст. 183).

Аннулирование трудового договора не может служить препятствием для заключения нового трудового договора, если впоследствии стороны придут к соглашению о необходимости вступить в трудовые правоотношения.

Статья 62. Выдача копий документов, связанных с работой

Комментарий к статье 62

Часть 1 ст. 62 обязывает работодателя по письменному заявлению работника выдавать ему копии документов, связанных с работой, в т.ч. и документов о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование.

Перечень документов (копий документов), перечисленных в ч. 1 ст. 62, не является исчерпывающим. Помимо названных работодатель обязан по письменному требованию работника выдать ему и другие документы, если они необходимы ему для реализации тех или иных прав. Например, работодатель обязан выдать работнику характеристику, если она необходима ему для участия в конкурсе.

Все выдаваемые работнику по его просьбе документы (копии документов) должны быть надлежащим образом оформлены. Они должны быть заверены подписью руководителя или уполномоченного им лица и печатью организации. На документе должны быть указаны номер и дата его выдачи. Если выдается копия документа (например, копия приказа о приеме на работу или об увольнении), то на нем должна быть сделана отметка о том, что подлинник находится в данной организации.

Работник должен обратиться к работодателю с требованием о выдаче документов, связанных с работой, в письменной форме, т.е. путем подачи заявления.

По требованию работника работодатель обязан выдать необходимые ему документы не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления о выдаче документов.

Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Комментарий к статье 63

1. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи заключать трудовые договоры имеют право граждане, достигшие 16 лет.

В случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет. Так, если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

В соответствии со ст. 19 Закона об образовании обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и продолжение освоения им образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения.

2. В ст. 63 ничего не говорится о подростках, достигших возраста 15 лет, исключенных из образовательного учреждения. Вместе с тем следует отметить, что в соответствии с п. 7 ст. 19 Закона об образовании по решению органа управления образовательного учреждения за совершенные неоднократно грубые нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение из данного образовательного учреждения обучающегося, достигшего возраста 15 лет.

Исключение обучающегося из образовательного учреждения применяется, если меры воспитательного характера не дали результата и дальнейшее пребывание обучающегося в образовательном учреждении оказывает отрицательное влияние на других обучающихся, нарушает их права и права работников образовательного учреждения, а также нормальное функционирование образовательного учреждения.

Решение об исключении обучающегося, не получившего общего образования, принимается с учетом мнения его родителей (законных представителей) и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа опеки и попечительства. В связи с этим на практике возник вопрос: вправе ли работодатель заключить трудовой договор с подростком, достигшим возраста 15 лет и исключенным из образовательного учреждения? Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть положительным. Такой вывод вытекает из правила, предусмотренного ст. 19 Закона об образовании. В соответствии с ним образовательное учреждение незамедлительно обязано проинформировать об исключении обучающегося из образовательного учреждения его родителей (законных представителей) и орган местного самоуправления.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с органом местного самоуправления и родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, исключенного из образовательного учреждения, в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и (или) продолжение его обучения в другом образовательном учреждении.

В комментируемой статье ничего не сказано и о форме, в которой должно быть получено согласие родителя (опекуна, попечителя) на заключение трудового договора с

таким подростком. В связи с этим, очевидно, согласие может быть дано как в устной, так и в письменной форме. Однако во избежание возможных споров по поводу правомерности заключения с подростком трудового договора целесообразнее получить на это письменное согласие указанных лиц.

3. В соответствии с ч. 3 ст. 63 трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим 14 лет. Однако при заключении трудового договора в этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

1) подросток, достигший 14 лет, является учащимся;

2) предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

3) выполнение обусловленной трудовым договором работы должно производиться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;

4) на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, должно быть получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства, при отсутствии родителей - согласие попечителя и органа опеки и попечительства.

4. Трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, может быть заключен только для участия их в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками. При этом такое участие должно быть организовано таким образом, чтобы оно не причиняло ущерба здоровью лиц, не достигших 14 лет, их нравственному развитию, не превышало максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и не нарушало других условий, указанных в разрешении органа опеки и попечительства.

5. Трудовой договор от имени лица, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном). Это положение ТК в полной мере соответствует ст. 64 СК, согласно которой родители являются законными представителями своих детей и выступают в защиту их прав и интересов в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в т.ч. в судах, без специальных полномочий.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Комментарий к статье 64

1. Статья 64 запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона прямо основано на ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

2. Как вытекает из содержания ч. 2 ст. 64, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом). Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции 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 специальности в данной отрасли).

Кроме того, 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, являющегося в соответствии с п. 6 и п. 7 ч. 1 ст. 16 Закона о государственной гражданской службе обязательным условием для принятия на гражданскую службу, если иное не предусмотрено международным договором РФ) либо необходимые 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).

В ч. 2 ст. 64 прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" <1> (п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

<1> ВВС РФ. 1993. N 32. Ст. 1227.

3. Часть 3 комментируемой статьи содержит прямую норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а ч. 4 - лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении трудового договора.

Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

4. Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2. В частности, Верховный Суд РФ разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на

работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено.

5. Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64), как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Так, исходя из особых требований, предъявляемых к лицам, замещающим государственные должности гражданской службы, не может быть принят на государственную гражданскую службу гражданин, отказавшийся проходить процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений. Государственным гражданским служащим запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией (за исключением случаев, установленных законом) (ст. 17 Закона о государственной гражданской службе). (См. также коммент. к ст. 64.1.)

Лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 УК) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью согласно названной статье устанавливается на срок от одного года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет в качестве дополнительного вида наказания.

Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, в соответствии со ст. 331 ТК 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 (см. коммент. к ней).

6. Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме.

7. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд.

На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 ТК. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Комментарий к статье 64.1

1. Статья 64.1 введена Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года и принятием Федерального закона "О противодействии коррупции" (СЗ РФ. 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6235).

Данная статья призвана способствовать обеспечению контроля за соблюдением бывшими государственными и муниципальными служащими ограничений и запретов, касающихся привлечения их к трудовой деятельности после прекращения ими государственной или муниципальной службы.

Например, в соответствии с п. 1 ч. 3 ст. 17 Закона о государственной гражданской службе гражданин после увольнения с гражданской службы не вправе в случае замещения должностей гражданской службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет замещать должности, а также выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные обязанности гражданского служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ).

Для реализации указанной цели комментируемая статья возлагает соответствующие обязанности как на бывшего государственного или муниципального служащего, поступающего на работу, так и на работодателя, предоставляющего ему работу.

2. Согласно ч. 1 комментируемой статьи граждане, замещавшие должности, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы в течение 2 лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю о последнем месте службы.

Закрепив такую обязанность, данная статья не определяет, в какой форме должно быть сделано соответствующее сообщение. В связи с этим, очевидно, оно может быть сделано и в устной форме, если при этом учесть, что при поступлении на работу указанные граждане в соответствии со ст. 65 ТК представляют трудовую книжку, в которой последнее место службы указано.

3. В соответствии с ч. 2 ст. 64.1 обязанность работодателя при заключении трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим сообщать об этом представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту их службы наступает при наличии следующих условий:

1) бывший государственный или муниципальный служащий замещал должность, которая включена в соответствующий перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) трудовой договор заключается в период до истечения 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы.

Если после увольнения с государственной или муниципальной службы прошло более 2 лет, то ни бывшие государственные или муниципальные служащие, ни работодатель, заключающий с ними трудовой договор, не обязаны сообщать об этом их бывшим работодателям (представителям нанимателя) независимо от того, включена ли должность, которую они замещали, в соответствующий перечень.

4. О заключении трудового договора с государственным или муниципальным служащим, замещавшим ранее должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан сообщить их бывшим работодателям (представителям нанимателя) в 10-дневный срок. Установив указанный срок, законодатель не определил, когда начинается течение этого срока. Вместе с тем процедура заключения трудового договора может быть довольно длительной, т.к. проходит несколько стадий, начиная с собеседования и кончая подписанием трудового договора его сторонами. Учитывая, что в комментируемой статье говорится об обязанности работодателя при заключении трудового договора сообщать о заключении трудового договора представителю нанимателя, 10-дневный срок, по-видимому, следует исчислять со дня его подписания сторонами.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Комментарий к статье 65

1. Часть 1 ст. 65 предусматривает конкретный перечень документов, предъявляемых при поступлении на работу.

Прежде всего это документ, удостоверяющий личность. Основным таким документом является паспорт. Паспорт обязаны иметь все граждане РФ, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории Российской Федерации (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. N 828 // СЗ РФ. 1997. N 28. Ст. 3444).

2. При приеме на работу, если речь не идет о работе по совместительству или о заключении трудового договора впервые, работник представляет также трудовую книжку, оформленную в установленном порядке.

В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи в том случае, если у лица, поступающего на работу, отсутствует трудовая книжка 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. Поскольку закон не связывает обязанность работодателя оформить новую трудовую книжку лицу, у которого она отсутствует, с какой-либо конкретной причиной ее отсутствия, следует полагать, что такая обязанность возникает независимо от причины, по которой у работника трудовая книжка отсутствует. Работодатель обязан также оформлять трудовые книжки лицам, поступающим на работу впервые (см. коммент. к ст. 66).

3. Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки работник представляет страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Страховое свидетельство - это документ, подтверждающий регистрацию работника в системе Пенсионного фонда РФ. В нем указан страховой номер, т.е. постоянный персональный номер, присваиваемый Пенсионным фондом РФ лицевому счету работника. Если лицо поступило на работу впервые, страховое свидетельство оформляется работодателем. Страховое свидетельство выдается работнику на руки и хранится у него.

4. Лица, военнообязанные, а также подлежащие призыву на военную службу, предъявляют документы воинского учета.

5. Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (подготовки), работник обязан предъявить соответствующий документ об образовании (специальности, квалификации), например диплом врача, удостоверение водителя автомашины. Прием на работу без такого документа не допускается.

6. В необходимых случаях и с учетом специфики выполняемой работы работодатель вправе потребовать от поступающего дополнительные документы, если это предусмотрено федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Например, Законом о государственной гражданской службе установлено, что при поступлении на гражданскую службу гражданин предъявляет помимо указанных документов свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории РФ, а также сведения о доходах, об имуществе, об обязательствах имущественного характера (ч. 2 ст. 26 Закона).

Следует подчеркнуть, что в ч. 2 ст. 65 речь идет о нормативных правовых актах только федерального уровня и их перечень ограничен. Это федеральные законы, указы Президента РФ или постановления Правительства РФ. В связи с этим не могут быть установлены требования о дополнительных документах при приеме на работу, например, законом субъекта РФ или постановлением (приказом) министерства (пусть даже федерального уровня).

7. Не допускается также сбор сведений о принадлежности поступающих на работу к политическим партиям, движениям, религиозным организациям, а также сведений, касающихся частной жизни работника, т.к. это нарушает закрепленное в ст. 23 Конституции РФ право граждан на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Указанные запреты призваны способствовать соблюдению принципа равноправия при поступлении на работу, недопущению дискриминации в сфере трудовых отношений.

Статья 66. Трудовая книжка

Комментарий к статье 66

1. Трудовая книжка на сегодняшний день остается основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работников.

По записям в трудовой книжке устанавливается трудовой стаж, с которым законы, иные нормативные правовые акты, коллективный и трудовой договоры связывают возможность реализации тех или иных прав, а также предоставление определенных льгот и преимуществ.

В связи с введением в стране индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования трудовой стаж, приобретенный после регистрации в качестве застрахованного лица, должен устанавливаться на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета (Закон об индивидуальном учете).

2. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" (СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539). Названным Постановлением утверждены также новые формы трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку. В соответствии с указанным Постановлением трудовые книжки нового образца введены в действие с 1 января 2004 г. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат (п. 2 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Во исполнение п. 3 названного Постановления Правительства РФ Минфин России Приказом от 22 декабря 2003 г. N 117н "О трудовых книжках" (БНА РФ. 2004. N 3)

утвердил Порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку. Согласно п. 4 этого Приказа обеспечение работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется на платной основе на основании договора, заключенного с изготовителем или распространителем.

Порядок заполнения трудовых книжек, вкладышей в них, дубликатов трудовых книжек установлен Инструкцией по заполнению трудовых книжек.

3. В соответствии с ч. 3 ст. 66 обязанность вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, если работа у данного работодателя является для работника основной, возлагается на всех работодателей. Исключение составляют только работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Они не имеют права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые (см. п. 3 Правил ведения и хранения трудовых книжек). Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме (см. коммент. к ст. 309).

4. В трудовую книжку вносятся следующие сведения: о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о работнике вносятся в трудовую книжку при ее оформлении и включают:

фамилию, имя, отчество, дату рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

образование, профессию, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

5. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока (при увольнении - в день увольнения) и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения) (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Не должны записываться в трудовую книжку сведения о взысканиях, примененных к работнику, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (см. коммент. к ст. ст. 81, 192).

6. По желанию работника в трудовую книжку вносятся сведения о работе по совместительству. Запись о работе по совместительству делается в трудовой книжке работника по месту его основной работы отдельной строкой на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Таким документом может быть справка с места работы по совместительству, копия приказа о зачислении на работу по совместительству и др.

7. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

8. В трудовую книжку вносятся также сведения о всех видах награждения (поощрения) за трудовые заслуги, предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине, в т.ч. о награждении государственными наградами, почетными грамотами, о присвоении званий и награждении нагрудными знаками и значками и др. (см. коммент. к ст. 191).

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

9. Помимо записей о выполняемой работе в трудовую книжку по месту работы вносятся с указанием соответствующих документов следующие записи: о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе", а также времени службы в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах; о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров (п. 21 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

10. В соответствии с п. 7 Правил ведения и хранения трудовых книжек работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее 3 рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки.

Статья 67. Форма трудового договора

Комментарий к статье 67

1. Письменная форма трудового договора в соответствии с ч. 1 ст. 67 является обязательной.

Заключение трудового договора в письменной форме означает, что работник и работодатель составляют специальный документ - договор, в котором отражаются наименование сторон, обязательные условия трудового договора, в т.ч. трудовая функция, иные условия труда (см. коммент. к ст. 57). Этот договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых удостоверяется подписью работника и представителя работодателя или работодателя - физического лица.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Тот факт, что работник получил один экземпляр трудового договора на руки, должен быть подтвержден подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Это правило направлено на защиту интересов как работников, так и работодателя.

Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ч. 3 комментируемой статьи).

Письменная форма трудового договора обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству. При этом не имеет значения, куда на работу по совместительству поступает работник - к тому же работодателю, у которого выполняемая им работа является основной, или к другому работодателю.

2. Действующее законодательство не устанавливает общей (единой) типовой формы письменного трудового договора. В каждом конкретном случае она определяется произвольно. Однако при заключении трудового договора необходимо учитывать положения ст. 57 ТК о содержании трудового договора (см. коммент. к ней).

В качестве основы для разработки формы письменного трудового договора во многих организациях используются Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерная форма трудового договора (контракта), утв. Постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. N 135 (Бюллетень Минтруда России. 1993. N 9 - 10) <1>.

<1> Следует иметь в виду, что это Постановление утратило силу с 1 декабря 2008 г. с изданием Приказа Минздравсоцразвития России от 24 ноября 2008 г. N 665.

Для некоторых категорий работников с учетом специфики их труда соответствующими министерствами утверждены примерные формы письменного трудового договора. Так, Постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. N 29 утверждены Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, и примерный трудовой договор (контракт) с работником, привлекаемым для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 9). Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49 утвержден примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия (БНА РФ. 2005. N 23). Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. N 424н утверждены Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерная форма.

Поскольку все указанные акты были приняты в разное время, в т.ч. и до вступления в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, они должны применяться только в части, не противоречащей Трудовому кодексу в редакции названного Закона.

3. Ответственность за соблюдение порядка заключения трудового договора возлагается на руководителя организации. Работник не несет какой-либо ответственности за то, что трудовой договор с ним не оформлен в письменной форме или оформлен ненадлежащим образом либо не издан приказ о зачислении его на работу.

Для того чтобы избежать неблагоприятных для работника последствий, вызванных нарушением порядка заключения трудового договора, ч. 2 ст. 67 ТК предусматривает, что если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае 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, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом (п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Статья 68. Оформление приема на работу

Комментарий к статье 68

1. Письменная форма трудового договора не исключает необходимости издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Такой приказ (распоряжение) издается единолично руководителем организации на основании и в соответствии с трудовым договором. В нем должны быть указаны: фамилия, имя, отчество работника; наименование профессии, специальности или должности; разряд, класс или квалификация, в соответствии с которыми будет исполнять трудовые обязанности

работник, а также дата начала работы. В приказе указывается также размер (условия) оплаты труда или должностной оклад.

В тех случаях, когда при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник, или конкретный механизм или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, в приказе о приеме на работу указывается это структурное подразделение или конкретное рабочее место. Если трудовым договором предусмотрено условие об испытании, срок испытания должен быть также указан и в приказе.

Руководитель не вправе включать в приказ о приеме на работу условия труда, не соответствующие тем, которые предусмотрены трудовым договором, например установить работнику меньший оклад по сравнению с тем, который указан в трудовом договоре.

2. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работодатель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением) о приеме на работу в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (в частности, с должностной инструкцией, если она регламентирует деятельность, связанную с трудовой функцией работника). Если в организации заключен коллективный договор, работодатель должен ознакомить работника с его условиями.

В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи работодатель обязан ознакомить работника с указанными актами до подписания трудового договора.

Это позволяет работнику заранее, еще до подписания трудового договора сориентироваться в обстановке и условиях труда в организации, в которую он поступает на работу.

Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора

Комментарий к статье 69

Обязательный медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора проводится только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 213 ТК работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. на подземных работах), на работах в организациях пищевой промышленности, общественного питания, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Перечень работ и Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также Порядок их проведения утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 (БНА РФ. 2004. N 38).

Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утвержден Постановлением Правительства РФ от 8 сентября 1999 г. N 1020 (СЗ РФ. 1999. N 37. Ст. 4506). Согласно ст. 266 ТК лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного

медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

Комментарий к статье 70

1. Целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. Соглашение об испытании - это одно из дополнительных условий трудового договора. Поэтому оно должно быть указано в самом трудовом договоре, если стороны договорились о таком условии. Именно трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу с испытательным сроком. Если условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора и не предусмотрено в нем, считается, что работник принят на работу без испытания. Работодатель не вправе устанавливать работнику срок испытания приказом о приеме на работу, если трудовым договором условие об испытании не предусмотрено.

Исключение из этого общего правила составляют случаи, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора. В такой ситуации при последующем оформлении трудового договора в письменной форме в него может быть включено условие об испытательном сроке, но только в том случае, если до начала работы стороны договорились о том, что работник принимается на работу с испытательным сроком, и оформили эту договоренность отдельным соглашением (т.е. в письменной форме). Таким образом, данное исключение не колеблет общего принципа установления работнику испытательного срока, т.е. по соглашению сторон.

2. В период срока испытания на работника полностью распространяются положения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений и коллективного договора, если он принят в организации. В этот период работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, он имеет право на выплату заработной платы в полном размере, на пособие по временной нетрудоспособности и др.

В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому предусмотренному ТК основанию с соблюдением всех установленных условий.

Так, если работник, принятый с испытательным сроком, подлежит увольнению с работы до истечения срока испытания в связи с сокращением численности или штата работников, увольнение должно быть произведено с соблюдением всех условий, предусмотренных для работников, увольняемых по этому основанию (см. коммент. к ст. ст. 81, 178, 180).

3. Часть 4 ст. 70 определяет категорию лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу.

Перечень этих лиц, предусмотренный комментируемой статьей, не является исчерпывающим. Трудовым кодексом, федеральными законами и коллективным договором могут быть установлены и другие случаи, когда при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Если условие об испытании было предусмотрено в отношении лица, которому в соответствии с ч. 4 ст. 70 испытание при приеме на работу не может быть установлено, оно не должно применяться, если даже это лицо и не возражает против такого условия.

Данное положение основано на ст. 9 ТК, в соответствии с которой 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.

4. Часть 5 ст. 70 устанавливает предельные сроки испытания при приеме на работу. Как общее правило, он не может превышать 3 месяцев. Срок испытания большей продолжительности, но не более 6 месяцев, может быть установлен руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Иной срок испытания при приеме на работу для этих работников может быть установлен федеральным законом.

Так как с точки зрения гражданского законодательства обособленные структурные подразделения - это филиалы и представительства юридического лица и только, следует полагать, что срок испытания продолжительностью свыше 3 (до 6) месяцев может быть установлен руководителям только этих структурных подразделений (см. ст. 55 ГК). В связи с этим не может быть установлен срок испытания продолжительностью до 6 месяцев, например, начальнику цеха, отдела, сектора и других аналогичных структурных подразделений, независимо от степени их обособленности.

Трудовым кодексом и другими федеральными законами могут быть установлены и иные, в т.ч. минимальные или максимальные, сроки испытания. Так, согласно ч. 6 комментируемой статьи при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель. В соответствии со ст. 27 Закона о государственной гражданской службе гражданским служащим может быть установлено испытание на срок от 3 месяцев до одного года.

В пределах установленных сроков стороны трудового договора сами определяют его конкретную продолжительность.

5. Срок испытания начинает течь с первого дня работы. В соответствии с ч. 7 ст. 70 в испытательный срок не засчитываются все периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Это могут быть периоды временной нетрудоспособности, нахождения в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением, выполнения государственных или общественных обязанностей и др. После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срока, обусловленного в трудовом договоре.

По смыслу комментируемой статьи в испытательный срок не должны засчитываться любые периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в т.ч. и без уважительных причин (например, период прогула).

Вместе с тем следует иметь в виду, что за нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены предусмотренные ТК меры дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение (см. коммент. к ст. 81).

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

Комментарий к статье 71

1. Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником. О расторжении с работником трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить его не позднее чем за 3 дня.

Обязанность работодателя предупредить работника о расторжении с ним трудового договора при неудовлетворительном результате испытания является дополнительной гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении.

Вместе с тем, если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание.

При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется.

Последующее увольнение такого работника допускается только на общих основаниях.

2. Другой дополнительной гарантией для работника при прекращении с ним трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания является предусмотренная ч. 1 ст. 71 обязанность работодателя в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Это позволит работнику в случае необходимости более аргументированно выразить свои возражения по существу высказанных претензий и определить свое дальнейшее поведение в данной ситуации.

Если работник не согласен с признанием неудовлетворительными результатов испытания и прекращением с ним на этом основании трудового договора, он вправе обжаловать решение работодателя в суд.

3. С работником, не выдержавшим испытание, трудовой договор прекращается на основании ч. 2 ст. 71 без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК). В связи с этим увольнение по этому основанию должно осуществляться с соблюдением гарантий, установленных для увольняемых работников по инициативе работодателя. В частности, не могут быть уволены такие работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ч. 6 ст. 81 ТК).

4. Статья 71 устанавливает упрощенный порядок прекращения трудового договора не только по инициативе работодателя, если речь идет о неудовлетворительном результате испытания, но и по инициативе самого работника, принятого на работу с испытательным сроком.

В соответствии с ч. 4 ст. 71, если принятый на работу с испытательным сроком работник в период испытательного срока придет к выводу, что выполняемая им работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за 3 дня. Основанием прекращения трудового договора в этом случае будет собственное желание работника. По общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели (см. коммент. к ст. 80).

По истечении испытательного срока расторжение трудового договора по инициативе работника производится на общих основаниях.

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Комментарий к статье 72

Комментируемая статья содержит общие условия, при которых допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора. В соответствии с ней условия трудового договора могут быть изменены, как общее правило, только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме. Исключение из этого правила составляют случаи, предусмотренные Трудовым кодексом (см. коммент. к ст. ст. 72.2, 74).

К изменению определенных сторонами условий трудового договора комментируемая статья относит и перевод на другую работу, т.е. перевод на другую работу - это частный случай изменения определенных сторонами условий трудового договора (см. коммент. к ст. 72.1).

Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение

Комментарий к статье 72.1

1. В ст. 72.1 даны понятия "перевод на другую работу" и "перемещение". Переводом на другую работу в соответствии с комментируемой статьей является 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. Как следует из содержания приведенной нормы, изменение других условий, определенных трудовым договором (например, режима работы, оплаты труда), не является переводом на другую работу.

Перевод на другую работу, так же как и изменение других определенных сторонами условий трудового договора, возможен только с письменного согласия работника. Исключение из этого правила допускается лишь в случаях, указанных в ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 (см. коммент. к ним).

Если перевод на другую постоянную или временную работу у того же работодателя осуществляется без письменного согласия работника, но он приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако выполнение работником другой работы не освобождает работодателя от обязанности получить от работника письменное подтверждение такого согласия на перевод.

В тех случаях, когда переведенный на другую работу у того же работодателя работник приступил к выполнению этой работы, но считает, что перевод осуществлен в нарушение законодательства, он может обжаловать незаконный перевод в органы по рассмотрению трудовых споров.

2. Перевод на другую постоянную работу или временный перевод на другую работу у того же работодателя, а также перевод на постоянную работу в другую местность вместе с работодателем оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

При переводе на работу в другую местность работникам выплачиваются соответствующие компенсации: стоимость проезда самого работника и членов его семьи, стоимость провоза багажа, расходы по обустройству на новом месте и др. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора (см. коммент. к ст. 169).

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Перевод на работу из одного населенного пункта в другой даже в пределах одного административного района рассматривается как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами.

Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 9 ст. 77 ТК. Отказ от перевода в филиал или представительство организации, расположенные в другой местности, не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если сам работодатель в эту другую местность не перемещается (см. коммент. к ст. 77).

При увольнении работников в связи с отказом от перевода в другую местность вместе с работодателем им выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

3. Перевод на работу к другому работодателю может быть осуществлен по просьбе работника, изложенной в письменной форме, или с его письменного согласия, если инициатива в переводе исходит от работодателя.

Перевод на постоянную работу к другому работодателю влечет за собой изменение одной стороны трудового договора, поэтому он рассматривается законодателем как самостоятельное основание прекращения трудового договора (п. 5 ст. 77 ТК). Работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (см. коммент. к ст. 64). В трудовой книжке работника в этом случае производятся записи об увольнении и о приеме на работу с указанием порядка, в котором осуществлено увольнение в связи с переводом - по просьбе работника или с его согласия (п. 6.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек).

4. Перевод на другую постоянную работу или временный перевод на другую работу у того же работодателя возможен по различным обстоятельствам. При этом инициатива в переводе может исходить как от работодателя, так и от самого работника (например, в связи с тем, что он повысил квалификацию).

В ряде случаев у работодателя возникает обязанность перевести работника с его согласия на другую работу, например в случае, когда работник нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы (см. коммент. к ст. 73).

В тех случаях, когда работа, на которую переведен работник в соответствии с медицинским заключением, является нижеоплачиваемой, за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение 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 трудоспособности либо до выздоровления работника (см. коммент. к ст. 182).

В отдельных случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу. Такая обязанность может возникнуть, например, при сокращении штата, если у работодателя для работника, подлежащего сокращению, имеется другая работа (см. коммент. к ч. 3 ст. 81). Работодатель обязан предложить другую имеющуюся у него работу лицу, признанному по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности (см. коммент. к ст. 81).

5. От перевода работника на другую работу следует отличать его перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Такое перемещение согласно ч. 3 комментируемой статьи не требует согласия работника, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (см. коммент. к ст. 57).

Иными словами, изменение рабочего места или структурного подразделения можно признать перемещением только в том случае, если при заключении трудового договора это конкретное рабочее место (механизм, агрегат) или структурное подразделение не оговаривалось и в трудовом договоре не предусмотрено. Если же конкретное рабочее место (механизм, агрегат) или структурное подразделение указано в трудовом договоре, то оно является его обязательным условием и, следовательно, может быть изменено только с письменного согласия работника.

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д. (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Статья 72.2 Временный перевод на другую работу

Комментарий к статье 72.2

1. Статья 72.2 специально посвящена временному переводу на другую работу. Она предусматривает возможность временного перевода на другую работу по соглашению сторон (ч. 1) и по инициативе работодателя без согласия работника в случаях, предусмотренных законом (ч. ч. 2, 3).

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. Закон не называет конкретных оснований, по которым допускается такой перевод, а поэтому он возможен по любому основанию, в т.ч. как на вакантную должность (место работы) у данного работодателя, так и для замещения временно отсутствующего работника в пределах срока, установленного законом. Как общее правило, этот срок не должен превышать одного года. Исключение установлено для случаев перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. В этом случае срок перевода может быть и более одного года. Он зависит от времени выхода на работу замещаемого работника.

В пределах установленных законом сроков стороны определяют конкретный срок, в течение которого работник будет выполнять работу, не обусловленную при заключении трудового договора.

По окончании определенного сторонами срока временного перевода на другую работу работодатель может, а по требованию работника обязан предоставить ему прежнюю работу. Однако если срок временного перевода истек, а работник не настаивает на предоставлении прежней работы и продолжает работать, то условие о временном характере перевода утрачивает силу. В этом случае работа по должности (профессии, специальности), на которую работник был временно переведен, считается для него постоянной и работодатель не вправе без согласия работника перевести его на прежнюю или другую работу.

3. Временный перевод на другую работу следует отличать от исполнения работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором. В отличие от временного перевода на другую работу, который допускается как на вакантную должность (место работы), так и для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется должность (место работы), исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своих основных обязанностей допускается только для замещения работника, за которым сохраняется должность (место работы) (например, на время командировки, отпуска, временной нетрудоспособности). Исполнение работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором, в отличие от временного перевода на другую работу не ограничено каким-либо сроком. Этот срок определяется по соглашению сторон. Соглашение сторон о временном переводе на другую работу не может быть расторгнуто досрочно в одностороннем порядке работником или работодателем, как это имеет место при исполнении работником наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника (см. коммент. к ст. 60.2).

4. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает основания, по которым работодатель вправе перевести работника временно на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия. Закон не устанавливает исчерпывающего перечня таких оснований, однако четко определяет их характер - это исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его

части. К ним, в частности, относятся катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи, наводнения, землетрясения и т.п.

Только при наличии указанных чрезвычайных обстоятельств возможен временный перевод работника без его согласия на другую работу и в случае простоя, под которым понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случае необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо для замещения отсутствующего работника (ч. 3 ст. 72.2). Иными словами, временный перевод работника без его согласия на работу, не обусловленную трудовым договором, может быть признан обоснованным только при условии, что это необходимо в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Если же потребность во временном переводе работника на другую работу вызвана, например, такими причинами, как поломка оборудования, несвоевременная доставка сырья или материалов и проч., и это не связано с чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными ч. 2 комментируемой статьи, то такой перевод допускается только по соглашению сторон. Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2, при применении ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя (п. 17).

5. Продолжительность одного (каждого) перевода на другую работу без согласия работника в случаях, когда такой перевод необходим в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, не должен превышать одного месяца. Однако такой перевод может носить неоднократный характер. Это правило относится и к случаям временного перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника, т.е. перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника в связи с чрезвычайными обстоятельствами не ограничен одним месяцем в течение календарного года.

Работа, на которую работник переведен в связи с названными обстоятельствами (в т.ч. для замещения временно отсутствующего работника), должна соответствовать его квалификации. Если же в данной ситуации необходим перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, то такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

6. Временный перевод работника на другую работу во всех случаях, предусмотренных ст. 72.2, допускается только у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях. При этом при переводе работника на другую работу без его согласия, т.е. в случаях, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2, оплата труда должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Во всех случаях недопустим перевод на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7. Статья 72.2 предоставляет работодателю безусловное право переводить работников без их согласия на не обусловленную трудовым договором работу в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения. В связи с этим работник не может отказаться от такого перевода, если он осуществлен в соответствии с установленными требованиями и у работника нет для отказа от перевода уважительных причин.

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абз. 5 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения

требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Трудовой кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие чрезвычайных обстоятельств, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 по указанным выше причинам является обоснованным (см. п. 19 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Комментарий к статье 73

1. Статья 73 посвящена переводу на другую работу работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в таком переводе. В соответствии с комментируемой статьей допускается перевод работника не только на другую постоянную работу, но и на временную, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу. Наличие в Трудовом кодексе специальных правил, регулирующих порядок перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, позволяет разрешать многие проблемы, возникающие на практике.

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи обязанность работодателя перевести работника на другую работу (постоянно или временно) возникает при наличии следующих условий: 1) такой перевод необходим в соответствии с медицинским заключением; 2) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 3) у работодателя имеется соответствующая работа и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья; 4) работник дал письменное согласие на перевод на другую работу.

3. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от предложенной работодателем работы или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод:

1) если срок, на который необходим перевод, не превышает 4 месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ч. 2 ст. 73 ТК);

2) если временный перевод на другую работу необходим работнику более чем на 4 месяца или если работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 (ч. 3 ст. 73).

Особые правила установлены для работников, занимающих должности руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров (ч. 4 ст. 73). Трудовой договор с такими работниками, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, в случае их отказа от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК независимо от того, на какой срок в соответствии с медицинским заключением необходим им перевод на другую работу. Вместе с тем 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 увольнении работников на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (см. коммент. к ст. 178).

4. В период отстранения работников от работы в случаях, предусмотренных ч. 2 и ч. 4 комментируемой статьи, заработная плата им не начисляется. Исключение составляют случаи, предусмотренные Трудовым кодексом, 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

Комментарий к статье 74

1. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в организации в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении, за исключением изменения трудовой функции работника.

Поскольку комментируемая норма связывает возможность изменения (по инициативе работодателя) определенных сторонами условий трудового договора со строго определенными причинами, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что такое изменение явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства (например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизации производства) и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение по инициативе работодателя обусловленных сторонами условий трудового договора нельзя признать законным (см. п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

2. О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника заранее, не позднее чем за 2 месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

Если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан предложить ему письменно другую имеющуюся у него работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такой работы нет, работодатель обязан предложить работнику имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. То есть имеется в виду, что работодатель обязан в данной ситуации предлагать работнику соответствующие вакансии не только непосредственно в самой организации, в которой занят работник, но и в ее структурных подразделениях, если они расположены в той же местности. Если же вакансии имеются в структурных подразделениях, расположенных в других местностях (например, в филиале или представительстве организации), работодатель обязан предлагать их, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним на этом основании прекращается (см. коммент. к ст. 77). При увольнении работников по данному основанию им выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

В случае возникновения спора о правомерности прекращения трудового договора работодатель обязан доказать невозможность сохранения прежних его условий. Если это обстоятельство доказано, но работник уволен по п. 7 ст. 77 ТК без предупреждения за 2

месяца об изменении условий трудового договора, суд при рассмотрении спора, по сложившейся судебной практике, может изменить дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения 2-месячного срока. Если же работник был предупрежден об изменениях условий трудового договора, но уволен в связи с введением новых условий труда до истечения 2-месячного срока, суд может изменить дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока.

За время, на которое продлен трудовой договор в связи с изменением даты его расторжения, работнику должен быть возмещен утраченный им заработок.

3. Часть 5 комментируемой статьи устанавливает особый порядок изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК). При их разработке могут быть использованы - с учетом территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе - критерии массового увольнения, установленные Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" (САПП РФ. 1993. N 7. Ст. 564). В соответствии с ним основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

4. В случае если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены), но только на срок, не превышающий 6 месяцев. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов (см. коммент. к ней).

О введении в этих случаях режима неполного рабочего времени, так же как и об изменении других условий, предусмотренных трудовым договором, работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до его введения.

Однако при отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего дня (смены) трудовой договор с ним расторгается не по п. 7 ст. 77 ТК, а по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК, т.е. по правилам сокращения штата или численности работников организации. При расторжении трудового договора в этом случае работнику предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников (см. коммент. к ст. 81).

5. Закон устанавливает предельный срок, на который может вводиться режим неполного рабочего дня (смены), - 6 месяцев. В пределах этого срока устанавливается конкретная его продолжительность. По истечении 6-месячного срока работники должны быть переведены на прежний режим работы.

Отмена режима неполного рабочего времени до истечения срока, на который он был установлен, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. В соответствии с ч. 8 комментируемой статьи изменение обусловленных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не допускается, если это изменение ухудшает положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации

Комментарий к статье 75

1. Статья 75 определяет, какие правовые последствия возникают для работников при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности (подчиненности) или реорганизации.

2. Следует отметить, что гражданское законодательство, определяющее правовой режим деятельности юридических лиц, правила их ликвидации и реорганизации, не предусматривает такого правового понятия, как смена собственника имущества организации.

С точки зрения ГК в случае, предусмотренном комментируемой статьей, речь должна идти о передаче права собственности на имущество (ст. 235 ГК). Под сменой собственника имущества организации в смысле комментируемой статьи следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" // СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 251; ст. 217 ГК); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (национализация) (последний абзац п. 2 ст. 235 ГК); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот (п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи в связи со сменой собственника имущества организации трудовые отношения по решению нового собственника могут быть прекращены только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации. При этом новый собственник вправе принять решение о прекращении трудовых отношений с названными работниками в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности на имущество организации.

Если в течение этого срока указанные работники по решению собственника не были уволены, впоследствии их увольнение по данному основанию не допускается (см. коммент. к ст. 81).

Так как в ч. 1 комментируемой статьи речь идет о смене собственника имущества организации, ее правила о расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером не распространяются на случаи реорганизации юридического лица (см. п. п. 5, 6 комментария).

3. Предоставив новому собственнику имущества организации право расторгать трудовые договоры с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, ч. 2 ст. 75 прямо оговаривает, что смена собственника имущества

организации не является основанием для расторжения трудового договора с другими работниками организации. Трудовые отношения с ними продолжаются и при новом собственнике. Причем в этом случае никакого дополнительного оформления трудовых отношений не требуется. Однако, если работник в связи со сменой собственника имущества организации откажется продолжать работу, он на этом основании подлежит увольнению со ссылкой на п. 6 ст. 77 ТК. Отказ работника от продолжения работы у нового собственника должен быть выражен в письменной форме.

Предусмотренное ч. 2 комментируемой статьи правило о продолжении трудовых отношений с работниками не исключает права нового собственника имущества организации проводить в ней структурные и иные изменения, в т.ч. сокращение штата или численности работников. Однако проведение сокращения численности или штата работников при смене собственника имущества организации допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Такая регистрация осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 122-ФЗ "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним" (СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3594). Согласно ст. 2 названного Закона датой государственной регистрации прав является день внесения соответствующих записей о правах в Единый государственный реестр прав. Государственная регистрация прав осуществляется по месту нахождения недвижимого имущества в пределах регистрационного округа, если иное не установлено названным Законом.

Дополнительные гарантии для работников при смене собственника имущества организации в процессе приватизации предусмотрены и Федеральным законом от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества".

Согласно ст. 14 названного Закона со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации создания открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

4. Часть 5 комментируемой статьи определяет правовые последствия для работников в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (т.е. слиянии, присоединении, разделении, выделении или преобразовании).

В отличие от ситуации, связанной со сменой собственника имущества организации, предусмотренной ч. 1 комментируемой статьи, правила ч. 5 этой статьи относятся ко всем работникам организации, в т.ч. и к ее руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру. В соответствии с ней изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Вопрос о подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации не связан, как правило, с объемом прав и обязанностей работника. Поэтому передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого или ее реорганизация не прекращают действия трудового договора. При этом какого-либо письменного согласия работника на продолжение трудовых отношений в этом случае не требуется. В трудовые книжки работников в этом случае вносится запись о новом названии организации (п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек).

Изменение подведомственности организации осуществляется, как правило, в отношении тех организаций, которые созданы органами государственной власти или органами местного самоуправления и им подведомственны, например государственные и муниципальные унитарные предприятия, научно-исследовательские институты и центры, поликлиники.

5. Сущность реорганизации юридического лица выражается в изменении количества (состава) первоначально существующих юридических лиц либо в изменении его вида. Правила реорганизации юридического лица установлены ст. ст. 57, 58 ГК.

В соответствии со ст. 58 ГК при слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу.

В случае присоединения 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.

Выделение в определенной мере сходно с разделением. В этом случае также возникают новые юридические лица, однако прежнее юридическое лицо (действовавшее до реорганизации) продолжает существовать. Лишь отдельные его структурные подразделения обособляются и становятся самостоятельными юридическими лицами. К каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

Особым видом реорганизации является преобразование юридического лица. Преобразование означает переход юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменение организационно-правовой формы). К вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного (преобразованного) юридического лица в соответствии с передаточным актом.

6. В соответствии с ч. 6 ст. 75 трудовой договор с работником расторгается, если он не согласен продолжать работу в реорганизованной или сменившей подведомственность организации. Свое несогласие (отказ от продолжения работы) работник должен выразить в письменной форме (путем подачи заявления). Расторжение трудового договора в этом случае производится на основании п. 6 ст. 77 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией).

Статья 76. Отстранение от работы

Комментарий к статье 76

1. Отстранение от работы - временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в Трудовом кодексе, в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. Отстранение от работы производится либо по инициативе работодателя, либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень оснований отстранения работника от выполнения работы, предусмотренный в комментируемой статье, не является исчерпывающим. Помимо указанных в комментируемой статье, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации могут быть предусмотрены и другие случаи, при которых работодатель обязан отстранить работника от выполнения им своих трудовых обязанностей.

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы в следующих случаях:

1) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт нетрезвого состояния работника либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтвержден как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельскими показаниями. Свидетельские показания должны быть оформлены актом, составленным с участием

представителя профсоюза, если работник, отстраненный от выполнения трудовых обязанностей, является его членом (см. также коммент. к ст. 81);

2) если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда прямо закреплена в ст. 214 (см. коммент. к ней). Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации утвержден Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 (БНА РФ. 2003. N 17);

3) если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 (САПП РФ. 1993. N 18. Ст. 1602). Медицинский осмотр (обследование) работники обязаны проходить в случаях, предусмотренных законодательством (см. коммент. к ст. 69). Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 (БНА РФ. 2004. N 38);

4) если при медицинском обследовании у работника выявлены противопоказания для выполнения порученной ему работы и если наличие этих противопоказаний подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

5) в случае приостановления действия специального права работника на срок до 2 месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права).

Приостановление действия специального права работника является основанием для отстранения работника от работы при условии, 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. 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 (см. также коммент. к ст. 74).

Следует иметь в виду, что работодатель вправе отстранить работника от работы в связи с приостановлением действия специального права работника только в том случае, если это право приостановлено на срок до 2 месяцев. Если же этот срок превышает 2 месяца или работник вообще лишен соответствующего права, то трудовой договор с ним подлежит прекращению в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 (см. коммент. к ней);

6) по требованию органов или должностных лиц. Работодатель обязан отстранять работников от работы по требованию органов и должностных лиц только в том случае, если эти органы и должностные лица уполномочены на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

К числу таких органов и должностных лиц относятся, в частности, органы и должностные лица федеральной инспекции труда.

Требование об отстранении от работы может быть предъявлено в отношении лица, подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления. Согласно ст. 114 УПК при необходимости временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого следователь с согласия руководителя следственного органа, а также дознаватель с согласия прокурора возбуждает перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство. В течение 48 часов с момента поступления ходатайства судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом.

Постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту его работы и является обязательным для исполнения работодателем.

В соответствии со ст. 51 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения главные государственные санитарные врачи и их заместители вправе временно отстранять от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства.

Пунктом 4 ст. 69 Закона об акционерных обществах предусмотрено, что в случае, если образование исполнительных органов осуществляется общим собранием акционеров, уставом общества может быть предусмотрено право совета директоров (наблюдательного совета) общества принять решение о приостановлении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора).

Решение совета директоров о приостановлении полномочий директора (генерального директора) служит основанием для отстранения его от работы в соответствии со ст. 76 (отстранение от работы по требованию органов, уполномоченных федеральными законами для отстранения от работы или недопущения к работе).

Отстранение от работы (приостановление полномочий) руководителя АО по решению совета директоров следует отличать от отстранения от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), которое служит самостоятельным дополнительным основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации, предусмотренным п. 1 ст. 278 (см. коммент. к ней). Согласно п. 1 ст. 69 Закона о банкротстве арбитражный суд отстраняет руководителя организации-должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований указанного Федерального закона.

3. Во всех перечисленных случаях отстранение работника от работы является обязанностью работодателя. При этом следует отметить, что законодатель обязанность отстранять работников от выполнения работы не ставит в зависимость от уважительности или неуважительности причины, по которой работник не прошел обучение, проверку знаний или медицинский осмотр. В этих случаях работник должен быть отстранен от работы при любых обстоятельствах.

4. По смыслу ст. 76 отстранение от работы - это временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей. Поэтому отстранение работника от работы в случаях, предусмотренных комментируемой статьей, допускается только на период до устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

Так, если работник появился на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения, то он должен быть отстранен от работы только на тот день, в который находился в указанном состоянии.

Неправомерным в связи с этим будет являться отстранение такого работника от работы в последующие дни, в т.ч., например, до решения вопроса о применении к нему дисциплинарного взыскания.

Если работник отстранен от работы в связи с тем, что не прошел проверку знаний и навыков в области охраны труда, то после прохождения такой проверки при

положительных ее результатах он должен быть незамедлительно допущен к выполнению трудовых обязанностей.

Работники, отстраненные от работы по требованию уполномоченных органов или должностных лиц, должны быть допущены к работе после отмены в установленном порядке предъявленных требований.

5. Работнику, отстраненному от работы на законных основаниях, заработная плата за время отстранения не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Например, в соответствии со ст. 59 Закона о государственной гражданской службе за государственным служащим, отстраненным от исполнения должностных обязанностей в связи с проводимой в отношении его служебной проверкой, денежное содержание (заработная плата) сохраняется на весь период отстранения.

В случае если работник был отстранен от работы потому, что не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине (например, в связи с болезнью или в связи с тем, что работодатель не организовал соответствующим образом проверку знаний или прохождение медицинского осмотра), оплата за время отстранения от работы производится в этом случае как за простой (см. коммент. к ст. 157).

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Комментарий к статье 77

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

2. Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудового отношения.

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

Первую составляют случаи прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон (см. коммент. к ст. 78).

Вторую - по инициативе одной из сторон трудового договора - работника или работодателя, в т.ч. в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом его на выборную должность (см. коммент. к ст. ст. 72.1, 80, 81).

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

истечение срока трудового договора (см. коммент. к ст. 79);

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (см. коммент. к ст. 83);

нарушение установленных правил заключения трудового договора (см. коммент. к ст. 84).

Четвертую группу составляют основания, связанные с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовых отношений (см. коммент. к ст. ст. 72.1, 73, 74, 75).

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

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Комментарий к статье 78

Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора применяется в случаях, когда для прекращения трудового договора желания только работника или только работодателя недостаточно. Необходимо взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудового отношения.

Как правило, по этому основанию расторгается срочный трудовой договор до истечения его срока. Хотя по соглашению сторон может быть расторгнут и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Комментируемая статья не предусматривает каких-либо причин, ограничивающих возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон.

При достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Комментарий к статье 79

1. Истечение срока трудового договора, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его прекращения (об условиях заключения срочного трудового договора см. коммент. к ст. ст. 58, 59). Инициатива в прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока трудового договора может исходить как от работодателя, так и от работника.

Работодатель, решивший расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением его срока, обязан не менее чем за 3 календарных дня в письменной форме предупредить об этом работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия. Однако в тех случаях, когда срок трудового договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу и после истечения установленного срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Последующее его прекращение возможно только на общих основаниях (см. коммент. к ст. 58).

В практике применения ч. 1 ст. 79 возник вопрос, правомерным ли будет увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора, если работодатель предупредил работника о прекращении с ним трудового договора менее чем за 3 календарных дня до истечения его срока (например, за 1 день). Существуют различные позиции по данному вопросу, в частности, высказано мнение о том, что нарушение работодателем указанного срока предупреждения влечет за собой невозможность прекращения трудового договора на основании ст. 79 ТК. Со своей стороны полагаем, что при ответе на этот вопрос необходимо исходить из положений ч. 4 ст. 58 ТК, согласно которой срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу и после истечения срока трудового договора.

Как вытекает из содержания приведенной нормы, работодатель утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор на основании истечения его срока

только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора. Если же такое желание в форме письменного предупреждения работодателем было высказано, хотя и менее чем за 3 календарных дня, но до истечения срока трудового договора, и приказ об увольнении издан не позднее последнего дня работы в соответствии с трудовым договором, увольнение может считаться правомерным. Такой вывод обусловлен и тем, что срочный трудовой договор, как общее правило, заключается в случаях, когда исходя из характера работы и условий ее выполнения нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок (ч. 2 ст. 58 ТК).

Не случайно в связи с этим Пленум Верховного Суда РФ в п. 60 Постановления от 17 марта 2004 г. N 2 специально обратил внимание судов на положения ст. 394 ТК, предусматривающей, что, 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.

Иными словами, даже в случае незаконного увольнения истечение срока трудового договора не дает оснований для восстановления работника на работе.

2. При заключении трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника днем его окончания (прекращения) будет являться день выхода отсутствовавшего работника на работу (см. коммент. к ст. 59).

3. Если срок трудового договора определен не периодом времени, а сроком выполнения определенной работы, основанием его прекращения будет являться завершение этой работы. Трудовой договор в этом случае прекращается с даты, с которой работа признается выполненной (завершенной) (см. коммент. к ст. 59). Факт завершения работы удостоверяется соответствующим документом, например актом приемки.

4. Если трудовой договор заключен на время выполнения сезонных работ, основанием его прекращения будет являться окончание сезона, определяемого в соответствии с перечнем сезонных работ, определяемых отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (см. коммент. к ст. 59).

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Комментарий к статье 80

1. Статья 80 устанавливает общий (единый) порядок и условия расторжения по инициативе работника как срочного трудового договора, так и трудового договора, заключенного на неопределенный срок. То есть возможность прекращения трудового договора до истечения срока его действия по инициативе работника не связана с наличием у него уважительных причин. Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор и в любое время. Он обязан лишь предупредить об этом работодателя письменно не позднее чем за 2 недели. Руководитель организации обязан в письменной форме предупредить работодателя (собственника имущества организации или его представителя) о досрочном расторжении трудового договора не позднее чем за один месяц (см. коммент. к ст. 280). Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, а также работник, занятый на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора (см. коммент. к ст. ст. 292, 296).

2. Письменная форма заявления об увольнении обязательна. Устное заявление работника о расторжении трудового договора не может являться основанием для издания работодателем соответствующего приказа об увольнении. Предусмотренная Трудовым кодексом обязанность работника предупредить работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию не позднее чем за 2 недели (руководителя организации - за один месяц) означает, что он может сделать это и за более длительный срок. Две недели (месяц) - это минимальный срок, за который работник обязан поставить в известность работодателя о желании прекратить трудовые отношения. Течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Так, если работник подал заявление об увольнении 1 июня, то 2-недельный срок истекает 15 июня. Этот день будет последним днем работы (днем увольнения) (см. коммент. к ст. 84.1).

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи по договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения. При этом следует иметь в виду, что в этом случае основанием увольнения будет являться собственное желание работника, а не соглашение сторон, предусмотренное п. 1 ст. 77 ТК. Расторжение трудового договора по соглашению сторон возможно лишь тогда, когда согласие работодателя на увольнение имеет юридическое значение и без такого согласия трудовой договор не может быть прекращен (см. коммент. к ст. 78). В случае же, когда работник сам выразил желание прекратить трудовые отношения и просит уволить его до истечения установленного срока предупреждения, согласие работодателя на само прекращение трудового договора юридического значения не имеет. Оно имеет значение только для определения конкретной даты увольнения, т.к. работник просит уволить его до истечения срока, установленного для предупреждения об увольнении по собственному желанию. Если стороны договорились о расторжении трудового договора до истечения установленного срока предупреждения, трудовой договор расторгается на основании п. 3 ст. 77 ТК в день, обусловленный сторонами.

Договоренность сторон о досрочном (до истечения 2-недельного срока) расторжении трудового договора должна быть выражена в письменной форме, например в виде резолюции работодателя на заявлении работника, обратившегося с просьбой об увольнении с конкретной даты. Устная договоренность сторон не может являться доказательством такой договоренности.

Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Досрочное прекращение работы в этом случае является нарушением трудовой дисциплины. Нарушением трудовой дисциплины будет являться и прекращение работы без предупреждения об увольнении. Работник, самовольно оставивший работу, может быть уволен за прогул. В свою очередь, и работодатель не вправе уволить работника до истечения 2 недель после подачи им заявления о расторжении трудового договора, если в заявлении не указана дата увольнения, или до истечения срока, указанного в заявлении. В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место (должность).

4. Если заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать дальнейшую работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Такая же обязанность наступает у работодателя и в случаях нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. При этом

необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

5. Необходимость в расторжении трудового договора может появиться у работника не только в период работы, но и в то время, когда он по каким-то причинам отсутствует на работе, например в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, в командировке. В связи с этим возникает вопрос, вправе ли работник подать заявление об увольнении по собственному желанию в это время и засчитывается ли оно в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

Ответ на этот вопрос вытекает из основной цели предупреждения об увольнении, а именно: дать возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося по своей инициативе. Предупредив работодателя об увольнении заранее письменно, работник предоставляет ему такую возможность. При этом неважно, находится ли он на работе, в отпуске или болеет. Работодатель с момента подачи заявления об увольнении вправе начать поиски нового работника. Поэтому все это время со дня подачи заявления об увольнении по собственному желанию засчитывается в срок предупреждения об увольнении.

Если работник, находящийся в отпуске, просит уволить его в период отпуска и до истечения установленного законом срока предупреждения, а работодатель согласен на это, увольнение производится в срок, о котором просит работник.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по окончании срока предупреждения об увольнении по собственному желанию и в том случае, если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть, т.к. время болезни не приостанавливает срока, по истечении которого работник подлежит увольнению. Увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением возможно и в период временной нетрудоспособности, т.к. инициатива увольнения исходит от работника, а не от работодателя.

6. Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию не всегда является действительным желанием работника прекратить трудовое отношение.

В Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность доказать их возлагается на работника (подп. "а" п. 22). При этом как принуждение к увольнению работника по собственному желанию может рассматриваться любое давление со стороны работодателя, в т.ч. и угроза уволить его по своей инициативе в случаях, когда у работодателя имелись на это какие-либо причины. В противном случае нельзя говорить о прекращении трудового договора по инициативе работника. К такому выводу совершенно правильно пришел Лагинский районный суд г. Элисты, удовлетворяя иск о восстановлении на работе гр. У., которая подала заявление об увольнении по собственному желанию под давлением руководителя, пригрозившего ей "испортить трудовую книжку", уволив "по статье" за потерю отчета и срыв его сдачи (см. Обзор судебной практики Верховного Суда Республики Калмыкия по рассмотрению гражданских дел в кассационном и надзорном порядке в 2006 г. // Бюллетень Верховного Суда РК. 2007. N 1).

7. В соответствии с ч. 4 комментируемой статьи работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае

не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (подп. "в" п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Например, работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, не может забрать свое заявление обратно в случае, если на его рабочее место (должность) приглашен в порядке перевода из другой организации по согласованию с руководителями этих организаций другой работник, т.к. в соответствии со ст. 64 ТК такому работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы (см. коммент. к ст. 64).

8. По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работодатель не вправе задерживать работника. Никакие причины (денежная задолженность, необходимость доделать начатую работу, не сданы материальные ценности, не освобождено общежитие и проч.) не могут служить основанием для этого. В день увольнения - последний день работы - работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы по письменному требованию работника и произвести с ним расчет. В этот день работник может быть освобожден от работы на время, необходимое для получения расчета и трудовой книжки, если по объективным причинам он не может этого сделать по окончании рабочего дня (смены). Если же работник отсутствует на работе в день увольнения, то работодатель в этот же день должен направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой с доставкой по указанному адресу допускается только с согласия работника (п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек) (см. коммент. к ст. 84.1).

В том случае, когда работодатель по истечении срока предупреждения не уволил работника, работник вправе не выходить на работу.

9. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным. При этом каких-либо дополнительных соглашений по этому поводу не требуется.

Закрепляя за работником право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в любое время, ст. 80 не обязывает работника при увольнении по собственному желанию указывать в заявлении причину, по которой он хочет расторгнуть трудовой договор. Но если от причины увольнения в соответствии с законодательством зависит предоставление работнику тех или иных льгот или гарантий, то такая причина в заявлении должна быть указана.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Комментарий к статье 81

1. Комментируемая статья предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В нем содержатся как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, которые применимы лишь к определенной категории работников.

Часть 1 комментируемой статьи содержит 11 конкретных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в соответствующих пунктах.

1.1. Пункт 1 - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Трудовое законодательство не дает понятия "ликвидация организации", и, применяя норму п. 1 комментируемой статьи, необходимо

использовать положения ГК, определяющего порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц.

Статья 61 ГК предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. В соответствии с названной статьей юридическое лицо может быть ликвидировано:

по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в т.ч. в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано;

по решению суда в случае допущенных при его создании грубых нарушений закона, если эти нарушения носят неустранимый характер, либо осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии), либо запрещенной законом, либо с нарушением Конституции РФ, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении некоммерческой организацией, в т.ч. общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом, деятельности, противоречащей ее уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК.

Юридическое лицо, за исключением казенного предприятия, учреждения, политической партии и религиозной организации, ликвидируется также в соответствии со ст. 65 ГК вследствие признания его несостоятельным (банкротом). Государственная корпорация может быть ликвидирована вследствие признания ее несостоятельной (банкротом), если это допускается федеральным законом, предусматривающим ее создание. Фонд не может быть признан несостоятельным (банкротом), если это установлено законом, предусматривающим создание и деятельность такого фонда.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (ст. 61 ГК) (п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). При этом не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации.

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК).

Расторжение трудового договора на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 производится и в том случае, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем. Решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем может быть принято им самим, судом, вследствие признания его несостоятельным (банкротом), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказом в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работник должен быть предупрежден под роспись не менее чем за 2 месяца. Однако с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК - см. коммент. к ней). Например, если работник с его письменного согласия увольняется через месяц после предупреждения об увольнении, то при увольнении ему должна быть выплачена дополнительная компенсация за один месяц (т.е. за то время, которое осталось до истечения 2 месяцев, за которые он был предупрежден об увольнении). В приведенной норме речь идет о дополнительной компенсации, т.е. о сумме, выплачиваемой сверх выходного пособия и среднемесячного заработка, сохраняемого на период трудоустройства.

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 178 ТК работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 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 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (см. коммент к ст. 178). О гарантиях и компенсациях увольняемым работникам, работающим у работодателей - физических лиц, см. коммент. к ст. 307.

Правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации должны применяться и в том случае, когда в установленном законодательством порядке прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности (ч. 4 ст. 81). Необходимо отметить, что, хотя комментируемая статья наряду с филиалами и представительствами юридического лица называет иные обособленные структурные подразделения, расположенные в другой местности, с точки зрения гражданского законодательства обособленными структурными подразделениями юридического лица, расположенными вне места его нахождения, являются только филиалы и представительства (ст. 55 ГК).

1.2. Пункт 2 - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию является правомерным при наличии следующих условий:

а) сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место. Это обстоятельство должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников и новым штатным расписанием. При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;

б) работник не имеет преимущественного права на оставление на работе. В соответствии со ст. 179 ТК 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 данной организации 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.

Следует иметь в виду, что ни Трудовой кодекс, ни иные нормативные правовые акты не содержат критериев более высокой производительности труда и квалификации, о которых говорится в ст. 179 ТК. Они выработаны практикой, в т.ч. судебной. В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитывают такие показатели, как выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, отсутствие ошибок при выполнении работы, получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание помимо уровня образования опыт и знание специфики работы, повышение

работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и проч.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.).

При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что ст. 179 ТК говорит о преимущественном праве на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность. Иное свидетельствовало бы о неправомерном ограничении права работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников, о котором говорится в п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2;

в) работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. Однако, как и при увольнении в связи с ликвидацией организации, с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК; см также п. 1.1 комментария);

г) при рассмотрении вопроса об увольнении работника участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации (см. коммент. к ст. 82 ТК);

д) невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (см. п. 2 комментария).

Право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Однако в определенных законодательством случаях это право работодателя может быть ограничено.

Так, в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" (СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 251) со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации созданного открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

1.3. Пункт 3 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе. Этот пункт предусматривает одну причину, препятствующую продолжению работником работы и являющуюся основанием для увольнения его по инициативе работодателя, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе. Это недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации.

Увольнение работника по данному основанию допустимо при условии, если несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации. Иначе говоря, правила о проведении аттестации для решения вопроса об увольнении в связи с недостаточной квалификацией должны применяться ко всем работникам, в отношении которых ставится вопрос о несоответствии их занимаемой должности или выполняемой работе. 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 (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

В соответствии с ч. 2 ст. 81 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.

В качестве примера можно назвать некоторые категории работников, в отношении которых нормативными правовыми актами установлен порядок и условия проведения аттестации.

Например, руководители федеральных государственных унитарных предприятий аттестуются в соответствии с Положением, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" (СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373), государственные гражданские служащие - в соответствии с Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 (СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 437). Лица, занимающие должности исполнительных руководителей и специалистов организаций и их подразделений, осуществляющих перевозку пассажиров и грузов, проходят аттестацию в соответствии с Положением, утв. Приказом Минтранса России и Минтруда России от 11 марта 1994 г. N 13/11 (БНА РФ. 1994. N 7). Работники системы пенсионного фонда аттестуются в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации, утв. Постановлением Правления ПФР от 15 января 2007 г. N 5п (БНА РФ. 2007. N 24), и др.

Порядок проведения аттестации, предусмотренный в названных и других нормативных правовых актах, может быть взят за основу и для разработки локальных нормативных актов, устанавливающих порядок аттестации работников, в отношении которых ставится вопрос об увольнении в связи с несоответствием их занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (см. п. 2 комментария).

Если работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81, 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 организации (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Для увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (см. коммент. к ст. 82).

1.4. Пункт 4 - смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). На основании п. 4 комментируемой статьи трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации. Другие работники не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (см. коммент. к ст. 75).

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 при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации (п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 ГК и п. 3 ст. 213 ГК собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 с лицами, перечисленными в этой норме, т.к. в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит (п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

1.5. Пункт 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Данный пункт допускает увольнение работника в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию 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. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2; см. также коммент. к ст. 194).

При этом работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что работодателем были соблюдены предусмотренные ст. 193 ТК сроки применения дисциплинарного взыскания (п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2; см. также коммент. к ст. 193).

Следует иметь в виду, что 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 (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности приказом о наложении дисциплинарного взыскания.

Если к работнику, нарушающему трудовую дисциплину, не применялись официальные дисциплинарные взыскания, увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 не может быть признано законным (см. коммент. к ст. 192).

1.6. Пункт 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Указанный пункт комментируемой статьи, так же как и п. 5, предусматривает возможность расторжения трудового договора с работником за нарушение (неисполнение) трудовых обязанностей. То обстоятельство, что в п. 5 применен термин "неисполнение трудовых обязанностей", а в п. 6 - "нарушение", не меняет существа дела. И в том и в другом случае речь идет о нарушении трудовой дисциплины (см. коммент. к ст. 192).

Однако если по п. 5 увольнение допускается только при неоднократном нарушении трудовой дисциплины, то по п. 6 работник может быть уволен и за однократное нарушение трудовых обязанностей, если оно является грубым. Как разъяснил Верховный Суд РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основания для расторжения трудового договора с работником, по п. 6 ч. 1 ст. 81 является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (п. 38 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

К числу грубых нарушений трудовых обязанностей (трудовой дисциплины) п. 6 комментируемой статьи относит:

1) прогул (подп. "а"), который квалифицируется как отсутствие 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 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за:

а) невыход на работу без уважительных причин (т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены);

б) нахождение работника без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК);

г) оставление 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) (см. коммент. к ним);

д) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход 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, а 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 дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов) (п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Вместе с тем не может считаться прогулом отсутствие работника на работе или оставление им работы по основаниям, предусмотренным законом (например, в случае незаконного перевода на другую работу).

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2, 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. В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным

и работник подлежит восстановлению на прежней работе (п. 40 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Подпункт "а" п. 6 комментируемой статьи применяется как в тех случаях, когда работник после совершения прогула приступил к работе, так и при фактическом оставлении работы без намерения ее продолжать. И в первом и во втором случае датой увольнения считается последний день работы.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выяснится, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении законных требований необходимо учитывать, что 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 считается вынужденным (п. 41 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2);

2) появление 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 (подп. "б" принят в новой редакции). 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, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Не имеет также значения, когда работник находился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения - в начале или в конце рабочего дня.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовую функцию.

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 марта 2004 г. N 2);

3) разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, в т.ч. разглашение персональных данных другого работника (подп. "в"). Увольнение работника по данному основанию может быть признано правомерным при наличии следующих условий:

обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником;

в трудовом договоре или в приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую тайну (в т.ч. персональные данные другого работника), работник обязуется не разглашать;

охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции;

сведения, которые в соответствии с трудовым договором работник обязуется не разглашать, согласно действующему законодательству могут быть отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну (см. коммент. к ст. 57).

При отсутствии хотя бы одного из названных условий прекращение трудового договора по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 не может быть признано правомерным.

На это обстоятельство обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, который разъяснил, что в случае оспаривания работником увольнения

по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 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, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения (п. 43);

4) совершение хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение (подп. "г"). Работники могут быть уволены по этому основанию при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (см. п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

В связи с этим не могут служить основанием для применения подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81, например, акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавшие факт хищения имущества, поскольку эти органы не вправе применять меры административного взыскания.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий (п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

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 (п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2);

5) нарушение работником требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда (подп. "д"). Указанное правонарушение может являться основанием для увольнения работника при условии, если это нарушение повлекло тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий. Например, если из-за нарушения работником установленных правил по технике безопасности произошел или реально мог произойти пожар, авария, взрыв.

Нарушение работником требований охраны труда в этом случае должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.).

1.7. Пункт 7 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Указанный пункт предусматривает расторжение трудового договора с работником за совершение им виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя.

Увольнение в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним (п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Поэтому если по п. 7 ч. 1 ст. 81 уволен работник, не обслуживающий непосредственно денежные или товарные ценности, то такое увольнение является незаконным.

Как правило, к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, относятся работники, которые несут полную материальную

ответственность за сохранность вверенных им ценностей на основании закона или специального письменного договора о полной материальной ответственности.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержден Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 (БНА РФ. 2003. N 12).

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 марта 2004 г. N 2). При этом следует иметь в виду, что увольнение работника по данному основанию 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, допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81) (см. коммент. к ст. 192).

1.8. Пункт 8 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Этот пункт предусматривает расторжение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, если он совершил аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы.

По указанному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. При этом не имеет значения, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту (п. 46 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Вместе с тем следует иметь в виду, что от места совершения аморального проступка, так же как и от места совершения виновных действий, дающих основание для утраты работодателем доверия, зависит порядок увольнения по этим основаниям. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в таком случае допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81). Обусловлено это тем, что в соответствии с ч. 3 ст. 192 ТК увольнение работника за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, а также за совершение аморального проступка, если эти действия (аморальный проступок) совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ст. 193 ТК (см. коммент. к ней и ст. 192).

1.9. Пункт 9 - принятие 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. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному этим пунктом, допустимо лишь в отношении руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, является 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 доказательств, подтверждающих

наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ст. 81, увольнение по данному основанию не может быть признано законным (п. 48 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Иными словами, увольнение по данному основанию можно считать правомерным только при наличии причинной связи между принятым указанными работниками необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями.

1.10. Пункт 10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. Он допускает возможность увольнения руководителя организации, его заместителей, а также руководителей филиала и представительства, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, предусмотренных в подп. "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами (п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2; см. также коммент. к п. 6 ч. 1 ст. 81).

Предусмотрев возможность увольнения указанных работников за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, п. 10 комментируемой статьи вместе с тем не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей в данном случае могут быть отнесены к числу грубых. В связи с этим, как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, 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.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала и 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 (п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Например, нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях. Не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю организации (филиала, представительства) или его заместителю.

Следует иметь в виду, что наличие в ч. 1 ст. 81 пункта 10 не исключает возможности увольнения указанных в нем работников и по п. 6 ч. 1 ст. 81, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, предусмотренных этим пунктом.

1.11. Пункт 11 - представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Это обстоятельство может быть основанием для расторжения с работником трудового договора при условии, если документы, которые работник представил, действительно являются подложными и этот факт установлен соответствующими компетентными учреждениями (органами). Например, если при приеме на работу, требующую в соответствии с законодательством специального образования, работник представил подложный (фальшивый) документ, удостоверяющий наличие такого образования, или предъявил поддельный паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Иначе говоря, представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора может быть основанием для расторжения с работником трудового договора по комментируемому пункту при условии,

если подлинные документы, которые работник должен был представить, или отсутствие таких документов могли явиться законным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Если же достоверность или недостоверность представленных работником документов сама по себе не может служить основанием для отказа в приеме на работу, увольнение по данному основанию вряд ли можно признать правомерным. Например, если работник представил подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему по трудовому договору работы, и работодатель не запрашивал от работника соответствующего документа.

1.12. Пункт 12 утратил силу в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ.

1.13. Пункт 13 - случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Пункт предусматривает возможность прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления ОАО) по дополнительным основаниям, если эти дополнительные основания прямо установлены трудовым договором.

Законодатель не определяет ни перечня, ни характера дополнительных оснований прекращения трудовых отношений, которые могли бы быть предусмотрены в трудовом договоре с указанными работниками. В связи с этим в каждом конкретном случае такие основания прекращения трудового договора с руководителем организации или с членами коллегиального исполнительного органа организации устанавливаются по соглашению сторон.

По сложившейся практике в качестве дополнительных оснований увольнения в трудовых договорах с руководителями организаций предусматриваются: невыполнение решения общего собрания акционеров; причинение убытков руководимому предприятию, обществу; допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на 3 месяца задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий, установленных законодательством, а также образования задолженности организации по уплате установленных законодательством РФ налогов, сборов и обязательных платежей в бюджет Российской Федерации, соответствующие бюджеты субъектов РФ, муниципальных образований и внебюджетные фонды более чем за 3 месяца и др.

В качестве примера можно привести также дополнительные основания прекращения трудового договора, предусмотренные примерным трудовым договором с руководителями федерального государственного унитарного предприятия.

В частности, это:

невыполнение по вине руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности предприятия;

необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия;

невыполнение решений Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти;

совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом предприятия специальной правоспособности предприятия;

наличие по вине руководителя на предприятии более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;

нарушение по вине руководителя, установленной в порядке, предусмотренном законодательством РФ, требований по охране труда, повлекшее принятие решения суда о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения;

необеспечение использования имущества предприятия, в т.ч. недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия,

установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;

нарушение требований законодательства РФ, а также устава предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в т.ч. по кругу аффилированных лиц;

нарушение установленного законодательством РФ и трудовым договором запрета на занятие отдельными видами деятельности (см. Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49 // БНА РФ. 2005. N 23).

Увольнение по дополнительным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, будет являться правомерным, если само дополнительное основание увольнения сформулировано достаточно четко, конкретно и определенно. Иными словами, необходимо, чтобы было ясно, при совершении каких действий (или допущении какого бездействия) возможно расторжение трудового договора с директором организации или членом коллегиального исполнительного органа организации.

Вполне правомерно, если основания увольнения будут сформулированы применительно к трудовым обязанностям указанных лиц. Например, невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора (см. также коммент. к ст. 278).

Помимо перечисленных, расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно и в других случаях, если это прямо предусмотрено Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Например, в соответствии со ст. 41 Закона о государственной гражданской службе государственный гражданский служащий может быть уволен с гражданской службы по решению руководителя государственного органа в связи с выходом из гражданства РФ или в связи с приобретением им гражданства иностранного государства, если иное не предусмотрено межгосударственным договором РФ.

2. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 комментируемой статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Это может быть вакантная должность или работа, как соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, 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 (ч. 3 ст. 81) (см. также коммент. к ст. 74). При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

3. В соответствии с ч. 6 комментируемой статьи увольнение по любому из оснований, предусмотренных ст. 81, кроме увольнения в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, не допускается в период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его в отпуске. При этом не имеет значения, в каком отпуске находится работник: в очередном ежегодном отпуске, в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и др.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказывать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Вместе с тем в указанном

Постановлении Пленума Верховного Суда РФ отмечается, что 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 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 органа первичной профсоюзной 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 (п. 27 Постановления).

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Комментарий к статье 82

1. Статья 82 определяет, в каких случаях и в каких формах участие выборного органа первичной профсоюзной организации при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным.

В соответствии с комментируемой статьей выборный орган первичной профсоюзной организации принимает обязательное участие:

при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников;

при решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, указанным в п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК;

при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника.

2. Согласно ч. 1 комментируемой статьи работодатель не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, если это может повлечь за собой расторжение трудовых договоров, обязан поставить об этом в известность в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации.

Если сокращение численности или штата в организации может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель обязан уведомить об этом выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за 3 месяца до начала проведения указанных мероприятий.

Мероприятия по сокращению численности или штата работников включают следующие действия работодателя:

доведение приказа о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя до сведения всех работников;

определение работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 (см. коммент. к ней);

предупреждение работников персонально под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца до увольнения;

предложение работникам, подлежащим сокращению, другой работы в той же организации, если таковая имеется (см. коммент. к ст. 81);

выявление мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации об увольнении каждого конкретного работника - члена профсоюза в соответствии с правилами, установленными ст. 373 (см. коммент. к ней).

В практике применения указанных правил возник вопрос, какой датой определяется начало проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и, соответственно, исчисляются сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 82.

Если исходить из буквального толкования положений ч. 1 ст. 82 ТК, то работодатель должен сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации об этих мероприятиях не позднее чем за 2 месяца до издания соответствующего приказа, т.е. за 2 месяца до начала указанных мероприятий и, следовательно, не позднее чем за 4 месяца до предполагаемого увольнения работников. Однако такое правило ставит работодателя в довольно сложное положение, т.к. он должен известить выборный орган первичной профсоюзной организации о сокращении численности или штата работников фактически еще до официального решения о сокращении численности или штата работников.

В связи с этим ОАО "Центр восстановительной медицины и реабилитации "Сибирь" обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой, в которой указал, что положение ч. 1 ст. 82 ТК, обязывающее работодателя предупреждать работников о предстоящем увольнении (не менее чем за 2 месяца до увольнения) только по истечении 2-месячного срока с даты информирования профсоюзного органа о принятии решения о сокращении штата работников, ограничивает свободу экономической деятельности организации и не соответствует ст. 8 Конституции РФ.

Рассмотрев поступившую жалобу, Конституционный Суд РФ признал, что ч. 1 ст. 82 ТК так, как она сформулирована федеральным законодателем, действительно допускает различную интерпретацию даты "начала проведения соответствующих мероприятий", т.е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок, что позволяет правоприменителю рассматривать ее как обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за 2 месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со ст. 180 ТК (фактически - не менее чем за 4 месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров), либо не менее чем за 2 месяца до начала увольнения работников, т.е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически - не менее чем за 2 месяца до увольнения работников).

Вместе с тем, как считает Конституционный Суд РФ, с учетом вытекающих из Конституции РФ требований справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства ч. 1 ст. 82 ТК не предполагает несоразмерное ограничение таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в т.ч. путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности.

В связи с этим, по мнению Конституционного Суда РФ, нормативное положение ч. 1 ст. 82 ТК в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров. Такой срок, как отмечается в определении Конституционного Суда РФ, следует признать справедливым, а также

разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

Иное истолкование положения ч. 1 ст. 82 ТК, о котором говорится в Определении, приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений (см. Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. N 201-О-П по жалобе ОАО "Центр восстановительной медицины и реабилитации "Сибирь" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2008. N 4).

Приведенные в определении доводы следует признать логичными и обоснованными.

Критерии массового увольнения, которыми должен руководствоваться работодатель, определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (см. коммент. к ст. 74).

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи при решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением штата или численности (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК), вследствие недостаточной квалификации работника (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК), в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК) работодатель обязан запросить по этому поводу мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст. 373 ТК. В соответствии с ней мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть выражено в письменной форме и представлено работодателю в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя соответствующих проекта приказа и копий документов.

Под мотивированным мнением следует понимать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, основанное на соответствующих нормах трудового законодательства и деловых (профессиональных) качествах конкретного работника.

Не может быть признано мотивированным мнение профсоюза, если в основе его лежат такие доводы, как "считаем увольнение нецелесообразным" или "несвоевременным" и т.п.

Своевременно представленное мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан учитывать при решении вопроса об увольнении работника по основаниям, указанным в п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

Вместе с тем, исходя из ч. 2 ст. 373 ТК увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника (см. п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 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 10 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 вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не требуется при увольнении по инициативе работодателя работников, не являющихся членами профсоюза.

4. Если основанием для увольнения работника является его недостаточная квалификация, то согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК это обстоятельство должно быть подтверждено результатами аттестации. В состав аттестационной комиссии в этом случае в обязательном порядке должен быть включен в качестве члена комиссии представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Нарушение этого требования является основанием для признания результатов аттестации недействительными.

5. Часть 4 комментируемой статьи предусматривает право установить коллективным договором иной, по сравнению с предусмотренным ст. 82, порядок обязательного участия органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Например, предусмотреть, что увольнение по тем или иным основаниям производится с согласия соответствующего органа первичной профсоюзной организации.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Комментарий к статье 83

1. Комментируемая статья определяет перечень обстоятельств, возникновение которых влечет за собой прекращение трудового договора независимо от воли сторон.

К ним относятся:

1) призыв работников на военную службу или направление их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществляемые в соответствии с Законом о воинской обязанности и Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030).

Призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе.

Призыв граждан на военную службу осуществляется на основании указов Президента РФ. Решение о призыве на военную службу может быть принято только после достижения гражданами 18 лет.

Граждане, не пребывающие в запасе, призываются на военную службу 2 раза в год: с 1 апреля по 15 июля и с 1 октября по 31 декабря на основании указов Президента РФ, за следующими исключениями:

а) граждане, проживающие в отдельных районах Крайнего Севера и отдельных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, перечень которых определяется Генеральным штабом Вооруженных Сил РФ, призываются на военную службу с 1 мая по 15 июля и с 1 ноября по 31 декабря;

б) граждане, проживающие в сельской местности и непосредственно занятые на посевных и уборочных работах, призываются на военную службу с 15 октября по 31 декабря;

в) граждане, являющиеся педагогическими работниками образовательных учреждений, - с 1 мая по 15 июля.

На альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые не пребывают в запасе, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подали заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которых призывной комиссией района, города без районного деления, иного муниципального (административно-территориального) образования принято соответствующее решение (ст. 3 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе").

Основанием для прекращения трудового договора с работником, призванным на военную службу, является повестка военного комиссариата о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы, а направленным на альтернативную гражданскую службу - предписание военного комиссариата для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы (Положение о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. N 663 // СЗ РФ. 2006. N 47. Ст. 4894; ст. 14 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе").

При прекращении трудового договора с работником в связи с призывом его на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ему выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК);

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Данный пункт как основание для прекращения трудового договора может быть применен только по отношению к тому работнику, который принят на работу на место (должность) работника, незаконно уволенного с работы и позднее восстановленного на прежнее место работы (в должности) решением государственной инспекции труда или суда. Основанием для увольнения с работы работника в данном случае будет являться соответствующее решение о восстановлении на этой работе работника, ранее ее выполнявшего.

При отсутствии решения государственной инспекции труда или суда о восстановлении на работе того или иного ранее уволенного работника работник, занимающий его рабочее место (должность), не может быть уволен по п. 2 ч. 1 ст. 83. Так, не может быть уволен работник, принятый на место уволенного и восстановленного на прежнее место работы работника по решению самого работодателя.

Нельзя также уволить по данному основанию работника, принятого вместо лица, призванного на военную службу, но впоследствии освобожденного от несения службы и возвратившегося на работу в ту же организацию, если вопрос о его восстановлении на прежней работе не решен судом или государственной инспекцией труда.

Работнику, подлежащему увольнению с работы в связи с восстановлением на этой работе работника, ранее ее выполнявшего, работодатель обязан согласно ч. 2 ст. 83 предложить другую имеющуюся в организации работу. И только в том случае, если работодатель не имеет возможности перевести работника на другую работу или работник отказывается от перевода, прекращение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 83 будет являться правомерным.

При увольнении работников на основании п. 2 ч. 1 ст. 83 им выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК);

3) неизбрание на должность как основание прекращения трудового договора 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.

Неизбрание работника на должность на новый срок будет являться правомерным основанием для прекращения с ним трудового договора при условии, если выборы (неизбрание) или конкурс проводились в точном соответствии с условиями и порядком

проведения выборов (конкурса), установленными законом, иным нормативным правовым актом или уставом организации;

4) осуждение работника к наказанию как основание прекращения с ним трудового договора применяется только при наличии следующих условий: а) работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы; б) приговор суда, которым работник осужден к такому наказанию, вступил в законную силу. К числу наказаний, исключающих возможность продолжения прежней работы, в частности, относятся: лишение права занимать определенные должности (ст. 47 УК); арест (ст. 54 УК); лишение свободы (ст. ст. 56, 57 УК).

Если к лицу применена мера наказания, не исключающая возможность продолжения прежней работы, он не может быть уволен по п. 4 ч. 1 ст. 83;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 83 при условии, если работник полностью утратил способность к трудовой деятельности и этот факт установлен медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Такое заключение может быть выдано федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы: федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы, а также бюро медико-социальной экспертизы в городах и районах, являющимися филиалами главных бюро (см. Правила признания лица инвалидом, утв. Постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. N 95 "О порядке и условиях признания лица инвалидом" // СЗ РФ. 2006. N 9. Ст. 1018).

При увольнении работников, признанных полностью неспособными к трудовой деятельности (п. 5 ч. 1 ст. 83), им выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК);

6) факт смерти работника либо работодателя - физического лица, являющийся основанием для прекращения трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 83, устанавливается органами записи актов гражданского состояния в соответствии с Федеральным законом от 15 ноября 1997 г. N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния" (СЗ РФ. 1997. N 47. Ст. 5340). Трудовой договор в связи со смертью работника (работодателя - физического лица) прекращается на основании копии свидетельства о смерти, выданного в установленном порядке соответствующим органом записи актов гражданского состояния.

Признание работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим осуществляется судом в соответствии с ГК.

Согласно ст. 45 ГК гражданин может быть объявлен умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение 5 лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного случая, - в течение 6 месяцев.

Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели.

В соответствии со ст. 42 ГК по заявлению заинтересованных лиц гражданин может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания.

Для рассмотрения требований о признании гражданина безвестно отсутствующим или объявления его умершим установлен особый порядок. Он заключается в том, что лицо, обратившееся с соответствующим требованием, должно объяснить, для какой цели ему необходимо такое признание. Например, работник просит признать безвестно отсутствующим работодателя - физическое лицо для прекращения с ним трудового договора и получения не выплаченной ему заработной платы. Или работодатель

выдвигает данное требование в отношении работника, с которым до признания его безвестно отсутствующим не может прекратить трудовой договор.

Лицо, обратившееся с требованием о признании гражданина безвестно отсутствующим или умершим, должно также доказать не только отсутствие сведений о нем, но и то, что установить место нахождения отсутствующего лица невозможно;

7) прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 83, т.е. в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, допускается только в том случае, если это обстоятельство (т.е. невозможность продолжения трудовых отношений в связи с чрезвычайными ситуациями) признано таковым решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Полномочия Правительства РФ и органов государственной власти субъектов РФ в данной области определены Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" (СЗ РФ. 1994. N 35. Ст. 3648).

В соответствии с названным Законом Правительство РФ на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных законов и нормативных актов Президента РФ издает постановления и распоряжения в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечивает их исполнение (ст. 10). Органы государственной власти субъектов РФ принимают в соответствии с федеральными законами законы и иные нормативные правовые акты в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций межмуниципального и регионального характера (ст. 11).

Чрезвычайная ситуация - это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей (ст. 1).

Для установления единого подхода к оценке чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, определения границ зон чрезвычайных ситуаций и адекватного реагирования на них применяется Постановление Правительства РФ от 21 мая 2007 г. N 304 (в соответствии с Федеральным законом "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера") утверждено Положение о классификации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (СЗ РФ. 2007. N 22. Ст. 2640).

Следует иметь в виду, что при чрезвычайных ситуациях в соответствии со ст. 56 и ст. 88 Конституции РФ при обстоятельствах и в порядке, предусмотренных Законом о чрезвычайном положении, на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях может вводиться чрезвычайное положение. Чрезвычайное положение на всей территории Российской Федерации или в ее отдельных местностях вводится указом Президента РФ с незамедлительным сообщением об этом Совету Федерации и Государственной Думе.

Чрезвычайное положение вводится лишь при наличии обстоятельств, которые представляют собой непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан или конституционному строю РФ и устранение которых невозможно без применения чрезвычайных мер. К таким обстоятельствам относятся:

а) попытки насильственного изменения конституционного строя РФ, захвата или присвоения власти, вооруженный мятеж, массовые беспорядки, террористические акты, блокирование или захват особо важных объектов или отдельных местностей, подготовка и деятельность незаконных вооруженных формирований, межнациональные, межконфессиональные и региональные конфликты, сопровождающиеся насильственными действиями, создающие непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан,

нормальной деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления;

б) чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, чрезвычайные экологические ситуации, в т.ч. эпидемии и эпизоотии, возникшие в результате аварий, опасных природных явлений, катастроф, стихийных и иных бедствий, повлекшие (могущие повлечь) человеческие жертвы, нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ (ст. 3 Закона о чрезвычайном положении);

8) дисквалификация или иное административное наказание может быть основанием прекращения трудового договора при условии, если это наказание исключает возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Так, например, если к работнику применено административное наказание в виде предупреждения (ст. 3.4 КоАП) или штрафа (ст. 3.5 КоАП), то он не может быть уволен на основании п. 8 ч. 1 ст. 83, т.к. такие административные наказания не препятствуют исполнению работником обязанностей по трудовому договору.

В то же время дисквалификация работника исключает возможность выполнения им работы, предусмотренной трудовым договором, т.к. дисквалификация как вид административного наказания применяется к работникам, занимающим руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, 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, осуществляющим предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 3.11 КоАП), а суть дисквалификации заключается в лишении работника права занимать указанные должности или осуществлять указанные функции.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей и устанавливается на срок от 6 месяцев до 3 лет.

Прекращение трудового договора с дисквалифицированным работником на основании п. 8 ч. 1 ст. 83 возможно независимо от того, на какой срок дисквалифицирован работник. Вместе с тем следует учитывать, что в соответствии с ч. 2 комментируемой статьи увольнение работника по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (см. п. 3 комментария).

Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 805 утверждено Положение о формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц (СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4584), которое определяет порядок формирования и ведения реестра лиц, подвергнутых дисквалификации в соответствии с КоАП.

Реестр дисквалифицированных лиц формируется и ведется Министерством внутренних дел РФ (далее именуются соответственно - реестр, уполномоченный федеральный орган) и министерствами внутренних дел, управлениями (главными управлениями) внутренних дел субъектов РФ в целях обеспечения учета лиц, дисквалифицированных на основании вступивших в силу постановлений судов о дисквалификации, а также для обеспечения заинтересованных лиц информацией о дисквалифицированных лицах.

Копии указанных постановлений направляются вынесшими их судами в Министерство внутренних дел РФ, министерство внутренних дел, управление (главное управление) внутренних дел соответствующего субъекта РФ по месту вынесения постановления.

Информация, содержащаяся в реестре, является открытой.

Форма выписки из реестра, содержащей информацию о конкретном дисквалифицированном лице и предоставляемой заинтересованным лицам, а также порядок ее предоставления устанавливаются уполномоченным федеральным органом.

Запросы о предоставлении информации, содержащейся в реестре, фиксируются в реестре с указанием лица, обратившегося с запросом, даты запроса и даты предоставления информации.

Срок предоставления информации, содержащейся в реестре, составляет 5 дней с даты получения уполномоченным федеральным органом соответствующего запроса.

Уполномоченный федеральный орган в 10-дневный срок со дня внесения в реестр сведений о дисквалифицированном лице направляет сведения о нем в те федеральные органы исполнительной власти, должностные лица которых в соответствии с Кодексом составили протоколы об административных правонарушениях, предусматривающих наказание в виде дисквалификации.

Исключение из реестра дисквалифицированных лиц производится:

по истечении срока дисквалификации;

во исполнение вступившего в силу судебного акта об отмене постановления о дисквалификации, заверенная копия которого поступила в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц, из суда либо от ранее дисквалифицированного лица в составе приложения к заявлению об исключении из реестра дисквалифицированных лиц;

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) является основанием для прекращения трудового договора, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9).

Прекращение трудового договора по данному основанию правомерно при наличии следующих условий:

а) если истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение специального права работника влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

б) 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.

Следует иметь в виду, что работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником в связи с приостановлением действия специального права работника только в том случае, если это право приостановлено на срок более двух месяцев. Если же этот срок не превышает двух месяцев, то работодатель в соответствии со ст. 76 ТК должен отстранить работника от работы на соответствующий срок (см. коммент. к указанной статье);

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска. Это обстоятельство является основанием для прекращения с работником трудового договора при наличии следующих условий:

если условие о неразглашении государственной тайны предусмотрено трудовым договором с работником;

если исполнение обязанностей по занимаемой в соответствии с договором должности связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;

если основание прекращения допуска к государственной тайне соответствует действующему законодательству (см. коммент. к ст. 57 и подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК).

В соответствии со ст. 22 Закона о государственной тайне основаниями для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне могут являться:

признание его 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;

наличие у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области здравоохранения и социального развития;

постоянное проживание его самого и (или) его близких родственников за границей и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства;

выявление в результате проверочных мероприятий действий оформляемого лица, создающих угрозу безопасности Российской Федерации;

уклонение его от проверочных мероприятий и (или) сообщение им заведомо ложных анкетных данных.

Допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти или организации в случаях:

расторжения с ним трудового договора (контракта) в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий;

однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны;

возникновения обстоятельств, являющихся согласно ст. 22 названного Закона основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне.

Решение руководителя организации о прекращении допуска работника к государственной тайне и расторжении на основании этого трудового договора с ним может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает работника от взятых обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи прекращение трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 83 не допускается, если работодатель имеет возможность перевести работника с его согласия на другую работу (см. п. 3 комментария);

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе как основание для прекращения с работником трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, внесена Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. Тем самым Федеральный закон устранил имевшийся в правовом регулировании названных отношений пробел, который создавал на практике определенные сложности с прекращением трудового договора с работником, уволенным на законных основаниях, но неправомерно восстановленного на прежней работе по решению суда или государственной инспекции труда. Сложность заключалась в том, что, во-первых, с момента принятия решения о восстановлении на работе и до момента признания этого решения незаконным, как правило, проходило значительное время (порой не один год). Во-вторых, признание неправомерным восстановления на работе работника не предусматривалось в качестве самостоятельного основания для прекращения с ним трудового договора.

Внесенное Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ дополнение дает право работодателю прекратить трудовой договор с работником, неправомерно восстановленным на работе, независимо от того, как долго работник проработал после восстановления. При этом работодатель не обязан предлагать увольняемому работнику другие имеющиеся у него вакантные должности. Однако он вправе это сделать, если сочтет необходимым;

12) прекращение трудового договора с иностранными гражданами или лицами без гражданства по п. 12 ч. 1 ст. 83 допускается, если количество указанных работников у данного работодателя превышает допустимую долю таких работников, установленную постановлением Правительства РФ для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

Трудовой договор по данному основанию прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством РФ для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников (ч. 3 ст. 83).

Правительство РФ ежегодно определяет потребность в привлечении иностранных работников, в т.ч. по приоритетным профессионально-квалификационным группам, с учетом политической, экономической, социальной и демографической ситуации, а также в целях оценки эффективности использования иностранной рабочей силы.

Исполнительные органы государственной власти субъекта РФ ежегодно определяют потребность в привлечении иностранных работников, оценивают эффективность использования иностранной рабочей силы, вклад иностранных работников в социально-экономическое развитие данного субъекта РФ. Определение органами государственной власти субъекта РФ потребности в привлечении иностранных работников осуществляется в соответствии с правилами, установленными уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

В целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства Правительство РФ вправе устанавливать квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на всей территории РФ.

Квоты, предусмотренные п. 4 ст. 18.1 Закона о правовом положении иностранных граждан, могут устанавливаться в зависимости от профессии, специальности, квалификации иностранных граждан, страны их происхождения, а также в зависимости от иных экономических и (или) социальных критериев с учетом региональных особенностей рынка труда. Указанные квоты не распространяются на иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности) в соответствии с перечнем профессий (специальностей, должностей), утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию занятости населения, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социально-экономического развития и торговли.

Правительство РФ вправе ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан РФ устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на всей территории РФ.

При установлении указанной допустимой доли Правительство РФ определяет срок приведения в соответствии с ней хозяйствующими субъектами численности используемых ими иностранных работников. Такой срок устанавливается с учетом необходимости соблюдения работодателями порядка расторжения трудового договора (контракта), установленного трудовым законодательством РФ (ст. 18.1 Закона о правовом положении иностранных граждан).

3. В соответствии с ч. 2 ст. 83 прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 этой 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. Иначе говоря, работодатель обязан в данной ситуации предлагать работнику соответствующие вакансии не только непосредственно в самой организации, в которой занят работник, но и в ее структурных подразделениях, если они расположены в той же местности. Если же вакансии имеются в структурных подразделениях, расположенных в других местностях (например, в филиале или представительстве организации), работодатель обязан предлагать их, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним прекращается со ссылкой на соответствующее основание, предусмотренное ст. 83.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Комментарий к статье 84

1. Комментируемая статья предусматривает перечень нарушений правил заключения трудового договора, установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом, исключающих возможность продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

К числу нарушений правил заключения трудового договора, влекущих его прекращение, относятся:

1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении работника права выполнять такую работу или занимать такую должность.

Согласно ст. 47 УК лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (например, врачебной или иной медицинской, педагогической деятельностью).

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок от 1 года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет в качестве дополнительного вида наказания.

В связи с этим правила ст. 84 должны применяться только в течение того срока, на который работник лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Поэтому, если на момент, когда было обнаружено, что работник лишен права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью, срок этого наказания истек, трудовой договор с работником не может быть прекращен на том основании, что были нарушены правила заключения трудового договора, т.к. данное обстоятельство уже не исключает возможность продолжать работу;

2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Медицинское заключение такого рода может быть выдано лишь тем органом или учреждением, которому такое право предоставлено (см. коммент. к п. 5 ч. 1 ст. 83);

3) отсутствие у работника, заключившего трудовой договор, документов, подтверждающих его квалификацию (образование) для выполнения работы, требующей специальных знаний, если это требование установлено федеральным законом или иным нормативным правовым актом РФ.

Например, в соответствии со ст. 54 Основ законодательства об охране здоровья право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в РФ, имеющие диплом и специальное звание, а на занятие определенными видами деятельности - также сертификат специалиста и лицензию.

К педагогической деятельности согласно ст. 331 ТК допускаются только те лица, которые имеют соответствующий типу и виду образовательного учреждения образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ (см., например, Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610 // СЗ РФ. 1995. N 27. Ст. 2580).

Лица, поступающие на государственную гражданскую службу для замещения должностей гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" всех групп должностей гражданской службы, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп должностей гражданской службы, должны иметь высшее профессиональное образование (ст. 12 Закона о государственной гражданской службе);

4) 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, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы (см. коммент. к п. 8 ч. 1 ст. 83 и к ст. 64.1).

Следует иметь в виду, что сведения о лицах, подвергнутых дисквалификации, можно получить из реестра дисквалифицированных лиц, который формируется и ведется МВД России и министерствами внутренних дел, управлениями (главными управлениями) внутренних дел субъектов РФ в целях обеспечения учета лиц, дисквалифицированных на основании вступивших в силу постановлений судов о дисквалификации, а также для обеспечения заинтересованных лиц информацией о дисквалифицированных лицах.

Порядок формирования и ведения реестра лиц, подвергнутых дисквалификации в соответствии с КоАП, определяется Положением о формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц (см. коммент. к п. 8 ч. 1 ст. 83).

Приказом МВД России от 22 ноября 2006 г. N 957 утверждены Наставление по формированию и ведению реестра дисквалифицированных лиц и Инструкция о порядке предоставления информации о дисквалифицированных лицах (РГ. 2007. N 4).

Наряду с перечисленными нарушениями основаниями для прекращения трудового договора с работником могут быть и другие нарушения правил заключения трудового договора, если в соответствии с федеральным законом они исключают возможность продолжения работы.

Слова "исключают возможность продолжения работы" означают, что, если в период действия трудового договора будет обнаружено, что при его заключении было нарушено то или иное указанное в данной статье правило, работодатель не вправе оставить работника на работе, обусловленной таким трудовым договором.

2. Согласно ч. 2 комментируемой статьи при решении вопроса о расторжении трудового договора в связи с обстоятельствами, предусмотренными ч. 1 этой статьи, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу. Это может быть вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, также вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, 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 (см. также коммент. к ст. 83).

При отсутствии другой работы или при отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним прекращается на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК. Отказ работника от перевода на другую работу должен быть выражен в письменной форме.

При этом необходимо учитывать, что если нарушение установленных правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то при увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если же 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, а не по п. 11 ст. 77 ТК (п. 51 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2; см. также коммент. к п. 11 ч. 1 ст. 81). Работодатель освобождается от обязанности предлагать такому работнику другую работу. В этом случае работнику не выплачивается и выходное пособие.

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Комментарий к статье 84.1

1. Комментируемая статья специально посвящена правилам оформления прекращения трудового договора.

Согласно ч. 1 комментируемой статьи прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Приказ издается по установленной Госкомстатом России форме N Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)" (см. Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" // Бюллетень Минтруда России. 2004. N 5).

Работодатель должен ознакомить работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора под роспись. Если ознакомить работника с таким приказом (распоряжением) по каким-либо объективным причинам невозможно (например, работник отсутствует на работе) или работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись (например, в случае, когда работник не согласен с увольнением), на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Закон не устанавливает срока, в течение которого работодатель должен довести до сведения работника приказ (распоряжение) о прекращении с ним трудового договора. В связи с этим следует полагать, что работодатель обязан сделать это не позднее чем в последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). Например, работник просит уволить его по собственному желанию в период нахождения его в отпуске.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2. Днем прекращения трудового договора по любому из оснований, перечисленных в ст. 77 ТК, является последний день работы работника. Исключение составляют случаи,

когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора (последний день работы работника) работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и произвести с ним расчет (см. коммент. к ст. 140). В этот же день работодатель обязан по письменному заявлению увольняющегося работника выдать ему копии документов, связанных с работой.

Если работник по каким-либо причинам отсутствует на работе в день прекращения трудового договора (например, выполняет работу по поручению работодателя в другом месте) и в связи с этим не может получить трудовую книжку лично, работодатель обязан направить ему письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте.

Такое же письменное уведомление работодатель обязан направить работнику и в том случае, если работник отказывается от получения трудовой книжки на руки. Как правило, такая ситуация возникает в связи с тем, что работник не согласен с увольнением, считая его незаконным.

Для того чтобы избежать возможных недоразумений, связанных с отправкой указанного уведомления, целесообразно направлять его работнику заказным письмом с уведомлением о вручении письма получателю.

Со дня направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на ее отправление по почте работодатель освобождается от ответственности за задержку трудовой книжки. Однако ответственность работодателя может наступить в том случае, если он не выполнит своей обязанности своевременно выдать или выслать по почте трудовую книжку или задержит ее высылку работнику, давшему на это согласие в письменной форме (см. коммент. к ст. 234).

Следует иметь в виду, что пересылка трудовой книжки почтой без согласия работника не допускается (п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек; см. также коммент. к ст. 66).

Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и в тех случаях, когда последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК) или в связи с осуждением работника, исключающим продолжение работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК).

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

3. В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона.

При этом надо иметь в виду, что при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 4 и п. 10 ст. 77 ТК), в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ч. 1 указанной статьи (п. 15 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

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

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

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

Глава 14. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника

Комментарий к статье 85

1. Согласно ст. 23 Конституции РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, реализация которого обеспечивается положением ст. 24 Конституции РФ, устанавливающим, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

В соответствии со ст. 3 Закона о персональных данных персональные данные - это 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.

Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Они указаны в Перечне сведений конфиденциального характера, утв. Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера" (СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 1127). Работодатель, получающий доступ к персональным данным, должен обеспечить конфиденциальность таких данных.

Конфиденциальность персональных данных означает обязательное соблюдение лицом, получившим доступ к персональным данным, требования о недопустимости их распространения без согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания. Согласно ст. ст. 3, 7 Закона о персональных данных обеспечение конфиденциальности не требуется: в случае обезличивания персональных данных, когда совершаются действия, в результате которых невозможно определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных; в отношении общедоступных персональных данных, когда доступ неограниченного круга лиц к персональным данным предоставлен с согласия субъекта персональных данных или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности.

2. Представляемая работником при приеме на работу информация должна иметь форму документа.

О документах, предъявляемых при заключении трудового договора, см. ст. 65 ТК.

В отношении некоторых категорий работников законодательством предусмотрено представление дополнительных документов.

На основании ст. 331 ТК 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.

На основании ст. 7 Федерального закона от 14 апреля 1999 г. N 77-ФЗ "О ведомственной охране" (СЗ РФ. 1999. N 16. Ст. 1935) гражданин не может быть принят на работу в ведомственную охрану в случаях: наличия у него неснятой или непогашенной судимости; наличия подтвержденного заключением медицинской организации заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей; лишения его права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься охранной деятельностью приговором суда, вступившим в законную силу.

Согласно ст. 11.1 Закона РФ от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" (ВВС РФ. 1992. N 17. Ст. 888) не вправе претендовать на приобретение правового статуса частного охранника лица: имеющие заболевания, которые препятствуют исполнению ими обязанностей частного охранника (Перечень заболеваний, препятствующих исполнению обязанностей частного охранника, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 мая 2007 г. N 300 // СЗ РФ. 2007. N. 22. Ст. 2636); имеющие судимость за совершение умышленного преступления.

В соответствии со ст. 52 ВК на должности авиационного персонала не принимаются лица, имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления; на работу в службы авиационной безопасности не принимаются лица: имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления; состоящие на учете в учреждениях органов здравоохранения по поводу психического заболевания, алкоголизма или наркомании; в отношении которых по результатам проверки, проведенной в соответствии с Законом РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-1 "О милиции" (ВВС РФ. 1991. N 16. Ст. 503), имеется заключение органов внутренних дел о невозможности допуска этих лиц к осуществлению деятельности, связанной с объектами, представляющими повышенную опасность для жизни или здоровья человека, а также для окружающей среды.

Согласно п. 4 Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, утв. Постановлением Правительства РФ от 6 августа 1998 г. N 892 (СЗ РФ. 1998. N 33. Ст. 4009), не допускаются к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами лица: имеющие непогашенную или неснятую судимость за преступление средней тяжести, тяжкое преступление, особо тяжкое преступление либо преступление, связанное с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в т.ч. совершенное за пределами Российской Федерации; которым предъявлено обвинение в совершении преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ; больные наркоманией, токсикоманией и хроническим алкоголизмом; признанные в установленном порядке непригодными к выполнению работ, связанных с оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

Поэтому соответствующая информация должна быть предоставлена работодателю. Приказом МВД России от 1 ноября 2001 г. N 965 утверждена Инструкция о порядке предоставления гражданам справок о наличии (отсутствии) у них судимости (БНА РФ. 2002. N 3).

В связи с трудовыми отношениями работодатель нуждается в следующей информации о работниках:

медицинском освидетельствовании лиц, не достигших 18 лет (ст. 266 ТК), занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. и на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, и др. (ст. 213 ТК), при заключении трудового договора со спортсменами (ст. 348.3 ТК);

о наличии у работника двух и более иждивенцев, когда решается вопрос о преимущественном праве оставления на работе (ст. 179 ТК);

о подтвержденной медицинским заключением необходимости ухода за больным членом семьи в связи с установлением неполного рабочего времени (ст. 93 ТК) и др.

В ряде случаев необходимо располагать информацией о прохождении обязательной государственной дактилоскопической регистрации. Этой регистрации подлежат:

а) граждане России, проходящие службу в: органах внутренних дел; органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ; органах государственной налоговой службы; органах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий; органах и подразделениях службы судебных приставов; таможенных органах; органах государственной охраны; учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы; Государственной противопожарной службе; федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, и его территориальных органах, организациях, подразделениях;

б) федеральные государственные гражданские служащие кадрового состава органов внешней разведки, а также не входящие в кадровый состав федеральные государственные гражданские служащие и работники органов внешней разведки;

в) федеральные государственные гражданские служащие и работники органов федеральной службы безопасности, а также граждане, поступающие на военную службу по контракту, федеральную государственную гражданскую службу или работу в органы федеральной службы безопасности;

г) спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб и профессиональных аварийно-спасательных формирований Российской Федерации;

д) члены экипажей воздушных судов государственной, гражданской и экспериментальной авиации Российской Федерации (ст. 9 Федерального закона от 25 июля 1998 г. N 128-ФЗ "О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации" // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3806).

Перечень должностей, на которых проходят службу граждане Российской Федерации, подлежащие обязательной государственной дактилоскопической регистрации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 1999 г. N 386 (СЗ РФ. 1999. N 15. Ст. 1828).

3. К персональным данным работника, подлежащим хранению у работодателя, относятся следующие сведения, содержащиеся в личных делах работников: паспортные данные работника; копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования; копия документа воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу); копия документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); анкетные данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в т.ч. автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев); иные документы, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством РФ должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия (например, медицинские заключения, предъявляемые работником при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров); трудовой договор; заключение по данным психологического исследования (если такое имеется); копии приказов о приеме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях; личная карточка по форме Т-2, утв. Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении форм первичной учетной документации для предприятий и организаций"; заявления, объяснительные и служебные записки работника; документы о прохождении работником аттестации, собеседования, повышения квалификации; иные документы, содержащие

сведения о работнике, нахождение которых в личном деле работника необходимо для корректного документального оформления трудовых правоотношений с работником.

4. С 1 июля 2003 г. впервые введен в действие ГОСТ Р 6.30-2003 "Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов", принятый Постановлением Госстандарта России от 3 марта 2003 г. N 65-ст (Требования к оформлению документов. М., 2003). Этот стандарт распространяется на организационно-распорядительные документы, относящиеся к Унифицированной системе организационно-распорядительной документации (УСОРД): постановления, распоряжения, приказы, решения, протоколы, акты, письма и др., включенные в Общероссийский классификатор управленческой документации (ОКУД). Он устанавливает: состав реквизитов документов; требования к оформлению реквизитов документов; требования к бланкам документов, включая бланки документов с воспроизведением Государственного герба Российской Федерации.

Общероссийский классификатор управленческой документации (ОКУД) принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. N 299. Он является составной частью Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации и охватывает унифицированные системы документации и формы документов, разрешенных к применению в народном хозяйстве.

Постановлением Правительства РФ от 10 ноября 2003 г. N 677 "Об общероссийских классификаторах технико-экономической и социальной информации в социально-экономической области" в целях реализации Федерального закона от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании" утверждено Положение о разработке, принятии, введении в действие, ведении и применении общероссийских классификаторов технико-экономической и социальной информации в социально-экономической области (СЗ РФ. 2003. N 46 (ч. II). Ст. 4472). Применение общероссийских классификаторов является обязательным при создании государственных информационных систем и информационных ресурсов, а также при межведомственном обмене информацией и в других случаях, установленных законодательством РФ.

5. В соответствии со ст. 3 Закона о персональных данных обработка персональных данных - это действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в т.ч. передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

Под распространением персональных данных понимаются действия, направленные на передачу персональных данных определенному кругу лиц (передача персональных данных) или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга, в т.ч. обнародование персональных данных в средствах массовой информации, размещение в информационно-телекоммуникационных сетях или предоставление доступа к персональным данным каким-либо иным способом.

Использование персональных данных представляет собой действия (операции) с персональными данными, совершаемые оператором (государственным, муниципальным органом, юридическим или физическим лицом, организующими и (или) осуществляющими обработку персональных данных, а также определяющими цели и содержание обработки персональных данных) в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или других лиц или иным образом затрагивающих права и свободы субъекта персональных данных или других лиц.

Блокирование персональных данных означает временное прекращение сбора, систематизации, накопления, использования, распространения персональных данных, в т.ч. и их передачи.

Уничтожение персональных данных - это действия, в результате которых невозможно восстановить содержание персональных данных в информационной системе

персональных данных или в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.

Обезличивание персональных данных - это действия, в результате которых невозможно определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

Получение персональных данных может осуществляться как путем представления их работником, так и путем получения их из иных источников.

Хранение персональных данных должно обеспечиваться в порядке, исключающем их утрату или их неправомерное использование.

6. Персональные данные работников, т.е. та информация, которой обладает работодатель, в условиях ее ручной обработки, а также использования автоматизированных информационных систем и технологий могут стать в определенной мере открытыми и привести к ущемлению их интересов и прав, причинить моральный вред и материальный ущерб. В связи с этим закрепляются принципы, лежащие в основе обработки персональных данных работника, положения о порядке их хранения и использования в организации, о передаче персональных данных, правах работника по их защите, об ответственности лиц за невыполнение требований норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

7. Постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. N 687 утверждено Положение об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации (СЗ РФ. 2008. N 38. Ст. 4320) (далее - Положение от 15 сентября 2008 г. N 687).

Обработка персональных данных, содержащихся в информационной системе персональных данных либо извлеченных из такой системы, считается осуществленной без использования средств автоматизации (неавтоматизированной), если такие действия с персональными данными, как использование, уточнение, распространение, уничтожение персональных данных в отношении каждого из субъектов персональных данных, осуществляются при непосредственном участии человека (п. 1 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

Обработка персональных данных не может быть признана осуществляемой с использованием средств автоматизации только на том основании, что персональные данные содержатся в информационной системе персональных данных либо были извлечены из нее (п. 2 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

Персональные данные при их обработке, осуществляемой без использования средств автоматизации, должны обособляться от иной информации, в частности, путем фиксации их на отдельных материальных носителях персональных данных, в специальных разделах или на полях форм (бланков) (п. 4 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

При фиксации персональных данных на материальных носителях не допускается фиксация на одном материальном носителе персональных данных, цели обработки которых заведомо несовместимы. Для обработки различных категорий персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, для каждой категории персональных данных должен использоваться отдельный материальный носитель (п. 5 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

Лица, осуществляющие обработку персональных данных без использования средств автоматизации (в т.ч. сотрудники организации-оператора или лица, осуществляющие такую обработку по договору с оператором), должны быть проинформированы о факте обработки ими персональных данных, обработка которых осуществляется оператором без использования средств автоматизации, категориях обрабатываемых персональных данных, а также об особенностях и правилах осуществления такой обработки, установленных нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, а также локальными правовыми актами организации (при их наличии) (п. 6 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

При использовании типовых форм документов, характер информации в которых предполагает или допускает включение в них персональных данных, должны соблюдаться следующие условия:

а) типовая форма или связанные с ней документы (инструкция по ее заполнению, карточки, реестры и журналы) должны содержать сведения о цели обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, имя (наименование) и адрес оператора, фамилию, имя, отчество и адрес субъекта персональных данных, источник получения персональных данных, сроки обработки персональных данных, перечень действий с персональными данными, которые будут совершаться в процессе их обработки, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

б) типовая форма должна предусматривать поле, в котором субъект персональных данных может поставить отметку о своем согласии на обработку персональных данных, осуществляемую без использования средств автоматизации, - при необходимости получения письменного согласия на обработку персональных данных;

в) типовая форма должна быть составлена таким образом, чтобы каждый из субъектов персональных данных, содержащихся в документе, имел возможность ознакомиться со своими персональными данными, содержащимися в документе, не нарушая прав и законных интересов иных субъектов персональных данных;

г) типовая форма должна исключать объединение полей, предназначенных для внесения персональных данных, цели обработки которых заведомо несовместимы (п. 7 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

При ведении журналов (реестров, книг), содержащих персональные данные, необходимые для однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор, или в иных аналогичных целях, должны соблюдаться следующие условия:

а) необходимость ведения такого журнала (реестра, книги) должна быть предусмотрена актом оператора, содержащим сведения о цели обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, способы фиксации и состав информации, запрашиваемой у субъектов персональных данных, перечень лиц (поименно или по должностям), имеющих доступ к материальным носителям и ответственных за ведение и сохранность журнала (реестра, книги), сроки обработки персональных данных, а также сведения о порядке пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор, без подтверждения подлинности персональных данных, сообщенных субъектом персональных данных;

б) копирование содержащейся в таких журналах (реестрах, книгах) информации не допускается;

в) персональные данные каждого субъекта персональных данных могут заноситься в такой журнал (книгу, реестр) не более одного раза в каждом случае пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор (п. 8 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

При несовместимости целей обработки персональных данных, зафиксированных на одном материальном носителе, если материальный носитель не позволяет осуществлять обработку персональных данных отдельно от других зафиксированных на том же носителе персональных данных, должны быть приняты меры по обеспечению раздельной обработки персональных данных, в частности:

а) при необходимости использования или распространения определенных персональных данных отдельно от находящихся на том же материальном носителе других персональных данных осуществляется копирование персональных данных, подлежащих распространению или использованию, способом, исключающим одновременное копирование персональных данных, не подлежащих распространению и использованию, и используется (распространяется) копия персональных данных;

б) при необходимости уничтожения или блокирования части персональных данных уничтожается или блокируется материальный носитель с предварительным копированием сведений, не подлежащих уничтожению или блокированию, способом, исключающим одновременное копирование персональных данных, подлежащих уничтожению или блокированию (п. 9 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

Уничтожение или обезличивание части персональных данных, если это допускается материальным носителем, может производиться способом, исключающим дальнейшую обработку этих персональных данных с сохранением возможности обработки иных данных, зафиксированных на материальном носителе (удаление, вымарывание) (п. 10 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

Указанные правила применяются также в случае, если необходимо обеспечить раздельную обработку зафиксированных на одном материальном носителе персональных данных и информации, не являющейся персональными данными.

Уточнение персональных данных при осуществлении их обработки без использования средств автоматизации производится путем обновления или изменения данных на материальном носителе, а если это не допускается техническими особенностями материального носителя, - путем фиксации на том же материальном носителе сведений о вносимых в них изменениях либо путем изготовления нового материального носителя с уточненными персональными данными (п. 12 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

8. Персональные данные гражданского служащего и ведение личного дела гражданского служащего определены Законом о государственной гражданской службе (ст. 42). Положение о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела утверждено Указом Президента РФ от 30 мая 2005 г. N 609 (СЗ РФ. 2005. N 23. Ст. 2242).

9. Персональные данные муниципального служащего - информация, необходимая представителю нанимателя (работодателю) в связи с исполнением муниципальным служащим обязанностей по замещаемой должности муниципальной службы и касающаяся конкретного муниципального служащего. Персональные данные муниципального служащего подлежат обработке (получение, хранение, комбинирование, передача и иное использование) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 29 Закона о муниципальной службе).

10. Государственные органы, муниципальные органы создают в пределах своих полномочий, установленных в соответствии с федеральными законами, государственные или муниципальные информационные системы персональных данных, которые представляют собой совокупность персональных данных, содержащихся в базах данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств. В целях реализации прав субъектов персональных данных в связи с обработкой персональных данных в государственных или муниципальных информационных системах персональных данных может быть создан государственный регистр населения, правовой статус которого и порядок работы с которым устанавливаются федеральными законами (см. ст. 13 Закона о персональных данных).

11. Федеральное агентство морского и речного транспорта обеспечивает ведение электронной базы данных, содержащей сведения об удостоверениях личности моряка, выданных в Российской Федерации. Электронная база данных содержит информацию о каждом удостоверении личности моряка, выданном в Российской Федерации, об удостоверениях личности моряка, действие которых временно приостановлено, а также об изъятых удостоверениях личности моряка. Информация, содержащаяся в указанной электронной базе данных, ограничивается лишь сведениями, необходимыми для проверки удостоверений личности моряка или статуса моряка, и включает в себя данные, перечень которых приведен в Приложении 2 к Конвенции, пересматривающей Конвенцию 1958 г.

об удостоверениях личности моряков (Конвенции N 185), при полном соблюдении права владельцев удостоверений на конфиденциальность своих персональных данных и удовлетворении всех требований защиты персональных данных, установленных Федеральным законом "О персональных данных" (Постановление Правительства РФ от 18 августа 2008 г. N 628 "О Положении об удостоверении личности моряка, Положении о мореходной книжке, образце и описании бланка мореходной книжки" // СЗ РФ. 2008. N 34. Ст. 3937).

12. Распоряжением Правительства РФ от 9 июня 2005 г. N 748-р одобрена Концепция создания системы персонального учета населения Российской Федерации (СЗ РФ. 2005. N 24. Ст. 2414).

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Комментарий к статье 86

1. В статье установлены общие принципы, лежащие в основе обработки персональных данных работодателем или его представителем, определены цели обработки персональных данных работника: соблюдение законов, иных нормативных правовых актов, содействие в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечение личной безопасности работников, контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества.

Реализуя общие требования, предъявляемые к обработке персональных данных, закрепленные в ст. 86, работодатель основывается на принципах обработки персональных данных, закрепленных в ст. 5 Закона о персональных данных: законности целей и способов обработки персональных данных и добросовестности; соответствия целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиям оператора (применительно к трудовым отношениям под оператором следует понимать работодателя); соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных; достоверности персональных данных, их достаточности для целей обработки, недопустимости обработки персональных данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных; недопустимости объединения созданных для несовместимых между собой целей баз данных информационных систем персональных данных.

Законом об индивидуальном учете предусмотрено, что целями индивидуального (персонифицированного) учета являются: создание условий для назначения трудовых пенсий в соответствии с результатами труда каждого застрахованного лица; обеспечение достоверности сведений о стаже и заработке (доходе), определяющих размер трудовой пенсии при ее назначении; создание информационной базы для реализации и совершенствования пенсионного законодательства РФ, а также для назначения трудовых пенсий на основе страхового стажа застрахованных лиц и их страховых взносов; развитие заинтересованности застрахованных лиц в уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ; создание условий для контроля за уплатой страховых взносов застрахованными лицами; информационная поддержка прогнозирования расходов на выплату трудовых пенсий, определения тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, расчета макроэкономических показателей, касающихся обязательного пенсионного страхования; упрощение порядка и ускорение процедуры назначения трудовых пенсий застрахованным лицам (ст. 3 Закона).

Закон о занятости закрепил обязанность работодателя при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме

сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за 2 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, - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона).

Работодатель вправе подвергать обработке персональные данные работников с целью формирования кадрового резерва организации.

2. Персональные данные получают отражение в личном деле муниципального служащего.

На муниципального служащего заводится личное дело, к которому приобщаются документы, связанные с его поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и увольнением с муниципальной службы. Личное дело муниципального служащего хранится в течение 10 лет. При увольнении муниципального служащего с муниципальной службы его личное дело хранится в архиве органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования по последнему месту муниципальной службы. При ликвидации органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, в которых муниципальный служащий замещал должность муниципальной службы, его личное дело передается на хранение в орган местного самоуправления, избирательную комиссию муниципального образования, которым переданы функции ликвидированных органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, или их правопреемникам. Ведение личного дела муниципального служащего осуществляется в порядке, установленном для ведения личного дела государственного гражданского служащего (ст. 30 Закона о муниципальной службе).

В муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы (ст. 33 Закона о муниципальной службе).

3. Статья закрепляет, что все персональные данные должны быть получены у самого работника. Так, лицо, претендующее на должность судьи, согласно ст. 5 Закона о статусе судей вправе обратиться в соответствующую квалификационную коллегию судей с заявлением о рекомендации его на вакантную должность судьи.

Помимо указанного заявления в квалификационную коллегию судей представляются: подлинник документа, удостоверяющего личность претендента как гражданина Российской Федерации, или его копия; анкета, содержащая биографические сведения о претенденте; подлинник документа, подтверждающего юридическое образование претендента, или его заверенная копия; подлинники трудовой книжки, иных документов, подтверждающих трудовую деятельность претендента, или их копии; документ об отсутствии у претендента заболеваний, препятствующих назначению на должность судьи; сведения о результатах сдачи квалификационного экзамена; характеристики с мест работы (службы) за последние 5 лет трудового (служебного) стажа, а в случае работы (службы) в течение указанного срока (полностью или частично) не по юридической специальности также с мест работы (службы) по юридической специальности за последние 5 лет такой работы (службы). Характеристика должна быть выдана претенденту на должность судьи в течение 7 дней со дня его обращения; сведения о доходах претендента, об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и обязательствах имущественного характера претендента, а также сведения о доходах супруга (супруги) и несовершеннолетних детей претендента, об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и обязательствах имущественного характера супруга (супруги) и несовершеннолетних детей претендента по форме согласно приложениям 1 и 2 к Закону о статусе судей.

Квалификационная коллегия судей организует проверку достоверности указанных документов и сведений. При этом квалификационная коллегия судей вправе обратиться с требованием о проверке достоверности представленных ей документов и сведений в соответствующие органы, которые обязаны сообщить о результатах проверки в установленный коллегией срок, но не позднее чем через 2 месяца со дня поступления указанного требования.

4. Закон о персональных данных выделяет специальную категорию персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, обработка которых не допускается, за исключением случаев, если: 1) субъект персональных данных дал согласие в письменной форме на обработку своих персональных данных; 2) персональные данные являются общедоступными; 3) персональные данные относятся к состоянию здоровья субъекта персональных данных и их обработка необходима для защиты его жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц, получение согласия субъекта персональных данных невозможно; 4) обработка персональных данных осуществляется в медико-профилактических целях, в целях установления медицинского диагноза, оказания медицинских и медико-социальных услуг при условии, что обработка персональных данных осуществляется лицом, профессионально занимающимся медицинской деятельностью и обязанным в соответствии с законодательством РФ сохранять врачебную тайну, и в других случаях (см. ст. 10).

5. Данные о частной жизни работника (информация о жизнедеятельности в сфере семейных, бытовых, личных отношений), связанные с вопросами трудовых отношений, могут быть получены и обработаны работодателем только с письменного согласия работника. Например, является ли женщина одинокой матерью, имеет ли ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

При приеме на работу, заключении трудового договора, заполнении анкетных данных работодатель не вправе получать и обобщать информацию о религиозных убеждениях работника, членстве в общественных объединениях, профсоюзной организации.

Решение ряда вопросов в соответствии с положениями ТК (например, ст. 82) требует учета работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с членом профсоюза в случаях сокращения численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК). Из этого следует, что работодатель вправе располагать информацией о членстве работника в профессиональном союзе, поскольку его увольнение по вышеназванным основаниям требует выполнения определенного порядка.

6. Принятие работодателем решений с учетом персональных данных работника не может быть основано только на использовании информации, полученной при их автоматизированной обработке или посредством электронного получения. Работодатель учитывает деловые качества работника, его добросовестный и эффективный труд.

О том, что понимается под деловыми качествами работника, см. коммент. к ст. 64.

7. На основании ст. 16 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. I). Ст. 3448) защита информации представляет собой принятие правовых, организационных и технических мер, направленных на: 1) обеспечение защиты информации от неправомерного доступа, уничтожения, модифицирования, блокирования,

копирования, предоставления, распространения, а также от иных неправомерных действий в отношении такой информации; 2) соблюдение конфиденциальности информации ограниченного доступа; 3) реализацию права на доступ к информации. Обладатель информации, которым является работодатель, обязан обеспечить: 1) предотвращение несанкционированного доступа к информации и (или) передачи ее лицам, не имеющим права на доступ к информации; 2) своевременное обнаружение фактов несанкционированного доступа к информации; 3) предупреждение возможности неблагоприятных последствий нарушения порядка доступа к информации; 4) недопущение воздействия на технические средства обработки информации, в результате которого нарушается их функционирование; 5) возможность незамедлительного восстановления информации, модифицированной или уничтоженной вследствие несанкционированного доступа к ней; 6) постоянный контроль за обеспечением уровня защищенности информации.

8. Закон о персональных данных, устанавливая меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке, указывает, что 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 (ст. 19).

9. Положение об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, утв. Постановлением Правительства РФ от 17 ноября 2007 г. N 781 (СЗ РФ. 2007. N 48 (ч. II). Ст. 6001) (далее - Положение от 17 ноября 2007 г. N 781), устанавливает требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, представляющих собой совокупность персональных данных, содержащихся в базах данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких персональных данных с использованием средств автоматизации.

Под техническими средствами, позволяющими осуществлять обработку персональных данных, понимаются средства вычислительной техники, информационно-вычислительные комплексы и сети, средства и системы передачи, приема и обработки персональных данных (средства и системы звукозаписи, звукоусиления, звуковоспроизведения, переговорные и телевизионные устройства, средства изготовления, тиражирования документов и другие технические средства обработки речевой, графической, видео- и буквенно-цифровой информации), программные средства (операционные системы, системы управления базами данных и т.п.), средства защиты информации, применяемые в информационных системах (п. 1 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Безопасность персональных данных достигается путем исключения несанкционированного, в т.ч. случайного, доступа к персональным данным, результатом которого может стать уничтожение, изменение, блокирование, копирование, распространение персональных данных, а также иных несанкционированных действий. Безопасность персональных данных при их обработке в информационных системах обеспечивается с помощью системы защиты персональных данных, включающей организационные меры и средства защиты информации (в т.ч. шифровальные (криптографические) средства, средства предотвращения несанкционированного доступа, утечки информации по техническим каналам, программно-технических воздействий на технические средства обработки персональных данных), а также используемые в информационной системе информационные технологии. Технические и программные средства должны удовлетворять устанавливаемым в соответствии с законодательством РФ требованиям, обеспечивающим защиту информации. Для обеспечения безопасности

персональных данных при их обработке в информационных системах осуществляется защита речевой информации и информации, обрабатываемой техническими средствами, а также информации, представленной в виде информативных электрических сигналов, физических полей, носителей на бумажной, магнитной, магнитно-оптической и иной основе (п. 2 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Методы и способы защиты информации в информационных системах устанавливаются Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности РФ в пределах их полномочий. Достаточность принятых мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах оценивается при проведении государственного контроля и надзора (п. 3 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Информационные системы классифицируются государственными органами, муниципальными органами, юридическими или физическими лицами, организующими и (или) осуществляющими обработку персональных данных, а также определяющими цели и содержание обработки персональных данных (далее - оператор), в зависимости от объема обрабатываемых ими персональных данных и угроз безопасности жизненно важным интересам личности, общества и государства (п. 6 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Обмен персональными данными при их обработке в информационных системах осуществляется по каналам связи, защита которых обеспечивается путем реализации соответствующих организационных мер и (или) путем применения технических средств (п. 7 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Размещение информационных систем, специальное оборудование и охрана помещений, в которых ведется работа с персональными данными, организация режима обеспечения безопасности в этих помещениях должны обеспечивать сохранность носителей персональных данных и средств защиты информации, а также исключать возможность неконтролируемого проникновения или пребывания в этих помещениях посторонних лиц (п. 8 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Возможные каналы утечки информации при обработке персональных данных в информационных системах определяются Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности РФ в пределах их полномочий (п. 9 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Безопасность персональных данных при их обработке в информационной системе обеспечивает оператор или лицо, которому на основании договора оператор поручает обработку персональных данных (далее - уполномоченное лицо). Существенным условием договора является обязанность уполномоченного лица обеспечить конфиденциальность персональных данных и безопасность персональных данных при их обработке в информационной системе (п. 10 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

При обработке персональных данных в информационной системе должно быть обеспечено: а) проведение мероприятий, направленных на предотвращение несанкционированного доступа к персональным данным и (или) передачи их лицам, не имеющим права доступа к такой информации; б) своевременное обнаружение фактов несанкционированного доступа к персональным данным; в) недопущение воздействия на технические средства автоматизированной обработки персональных данных, в результате которого может быть нарушено их функционирование; г) возможность незамедлительного восстановления персональных данных, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним; д) постоянный контроль за обеспечением уровня защищенности персональных данных (п. 11 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Мероприятия по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах включают в себя: а) определение угроз безопасности персональных данных при их обработке, формирование на их основе модели угроз; б) разработку на основе модели угроз системы защиты персональных данных,

обеспечивающей нейтрализацию предполагаемых угроз с использованием методов и способов защиты персональных данных, предусмотренных для соответствующего класса информационных систем; в) проверку готовности средств защиты информации к использованию с составлением заключений о возможности их эксплуатации; г) установку и ввод в эксплуатацию средств защиты информации в соответствии с эксплуатационной и технической документацией; д) обучение лиц, использующих средства защиты информации, применяемые в информационных системах, правилам работы с ними; е) учет применяемых средств защиты информации, эксплуатационной и технической документации к ним, носителей персональных данных; ж) учет лиц, допущенных к работе с персональными данными в информационной системе; з) контроль за соблюдением условий использования средств защиты информации, предусмотренных эксплуатационной и технической документацией; и) разбирательство и составление заключений по фактам несоблюдения условий хранения носителей персональных данных, использования средств защиты информации, которые могут привести к нарушению конфиденциальности персональных данных или к другим нарушениям, приводящим к снижению уровня защищенности персональных данных, разработку и принятие мер по предотвращению возможных опасных последствий подобных нарушений; к) описание системы защиты персональных данных (п. 12 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Для разработки и осуществления мероприятий по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационной системе оператором или уполномоченным лицом может назначаться структурное подразделение или должностное лицо (работник), ответственные за обеспечение безопасности персональных данных (п. 13 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Лица, доступ которых к персональным данным, обрабатываемым в информационной системе, необходим для выполнения служебных (трудовых) обязанностей, допускаются к соответствующим персональным данным на основании списка, утвержденного оператором или уполномоченным лицом (п. 14 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

Запросы пользователей информационной системы на получение персональных данных, включая лиц, указанных выше, а также факты предоставления персональных данных по этим запросам регистрируются автоматизированными средствами информационной системы в электронном журнале обращений. Содержание электронного журнала обращений периодически проверяется соответствующими должностными лицами (работниками) оператора или уполномоченного лица (п. 15 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

При обнаружении нарушений порядка предоставления персональных данных оператор или уполномоченное лицо незамедлительно приостанавливают предоставление персональных данных пользователям информационной системы до выявления причин нарушений и устранения этих причин (п. 16 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

К средствам защиты информации, предназначенным для обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах, прилагаются правила пользования этими средствами, согласованные с Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности РФ в пределах их полномочий (п. 19 Положения от 17 ноября 2007 г. N 781).

10. К мерам по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке, осуществляемой без использования средств автоматизации, относятся:

обработка персональных данных, осуществляемая без использования средств автоматизации, должна осуществляться таким образом, чтобы в отношении каждой категории персональных данных можно было определить места хранения персональных данных (материальных носителей) и установить перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных либо имеющих к ним доступ (п. 13 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687);

необходимо обеспечивать раздельное хранение персональных данных (материальных носителей), обработка которых осуществляется в различных целях (п. 14 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687);

при хранении материальных носителей должны соблюдаться условия, обеспечивающие сохранность персональных данных и исключающие несанкционированный к ним доступ. Перечень мер, необходимых для обеспечения таких условий, порядок их принятия, а также перечень лиц, ответственных за реализацию указанных мер, устанавливаются оператором (п. 15 Положения от 15 сентября 2008 г. N 687).

11. Закон о персональных данных, определяя обязанности оператора, устанавливает, что он вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (на основании ст. 23 Закона таким органом является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере информационных технологий и связи) обработку персональных данных, относящихся к субъектам персональных данных, которых связывают с оператором трудовые отношения (ст. 22).

12. Основные принципы защиты данных личного характера получили закрепление в Конвенции Совета Европы N 108 "О защите частных лиц в отношении автоматизированной обработки данных личного характера". (Страсбург, 28 января 1981 г.) (Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. М., 1998. С. 106 - 114).

Эти принципы отражают требования, предъявляемые к:

качеству данных (получены и обработаны законным путем, зарегистрированы с определенной и законной целью и не используются вразрез с этой целью и др.);

особым категориям данных (данные личного характера, отражающие расовое происхождение, политические убеждения, религиозные верования или другие принципы, а также относящиеся к здоровью или сексуальной жизни, подлежат автоматизированной обработке только в том случае, если законодательство предоставляет надлежащие гарантии; аналогичное правило применяется относительно данных личного характера, связанных с уголовным осуждением);

безопасности данных (приняты надлежащие меры безопасности для защиты данных личного характера, зарегистрированных в автоматизированных картотеках, от случайного или неразрешенного разрушения или от случайной утери, а также от неразрешенных доступа к ним, изменения или распространения);

дополнительным гарантиям для лица (любое лицо должно иметь возможность: узнать о существовании автоматизированной картотеки данных личного характера, ее цели; получить в подходящее время, через любой срок и без особых затрат подтверждение наличия или отсутствия в автоматизированной картотеке данных личного характера, к нему относящихся, а также получить эти данные в надлежащей форме; требовать в случае необходимости исправления или стирания данных, если они были обработаны с нарушением положений законодательства, и т.д.).

Россия ратифицировала Конвенцию (Федеральный закон от 19 декабря 2005 г. N 160-ФЗ "О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных" (СЗ РФ. 2005. N 52. Ч. I. Ст. 5573)) со следующими заявлениями:

1) Российская Федерация заявляет, что не будет применять Конвенцию к персональным данным: а) обрабатываемым физическими лицами исключительно для личных и семейных нужд; б) отнесенным к государственной тайне в порядке, установленном законодательством РФ о государственной тайне;

2) Российская Федерация заявляет, что будет применять Конвенцию к персональным данным, которые не подвергаются автоматизированной обработке, если применение

Конвенции соответствует характеру действий, совершаемых с персональными данными без использования средств автоматизации;

3) Российская Федерация заявляет, что оставляет за собой право устанавливать ограничения права субъекта персональных данных на доступ к персональным данным о себе в целях защиты безопасности государства и общественного порядка.

13. Защите персональных данных работников посвящен Кодекс практики по защите личных данных о работнике, разработанный экспертами МОТ и официально одобренный Административным советом в 1996 г. (см.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 510 - 513). Отметим, что основные положения названного Кодекса получили отражение в ст. ст. 86, 88, 89 ТК. Вместе с тем ряд положений Кодекса, не получивших непосредственного текстуального закрепления в ТК, также подлежит использованию работодателем, что обеспечивает действенную гарантию защиты персональных данных работника. К ним относятся: сбор личных данных работника не должен вести к его дискриминации; личные данные работника не должны использоваться для контроля за его поведением; все лица, имеющие доступ к личным данным, обязаны хранить тайну информации; полиграфы и иное оборудование для определения правдивости ответов не должны применяться; в случае медицинского обследования работника работодатель должен быть информирован только о тех выводах, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником возложенной на него трудовой функции, выводы не должны содержать информацию медицинского характера, за исключением указаний на пригодность или медицинских противопоказаний к предлагаемой работе, и др.

Персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации. На работодателя возлагается обязанность обеспечить их защиту от неправомерного использования или утраты.

14. На работодателя возлагается обязанность при приеме на работу до заключения трудового договора знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК). Таким образом, до заключения трудового договора работнику становятся известными правила, определяющие порядок обработки персональных данных работников у данного работодателя, права и обязанности работодателя при обработке персональных данных, права работников, обеспечивающих защиту персональных данных, и др.

15. Работники ставят работодателя в известность об изменении фамилии, имени, отчества, даты рождения, что получает отражение в трудовой книжке на основании паспорта, свидетельств о рождении, о браке, о расторжении брака и других документов. При необходимости изменяются данные об образовании, профессии, специальности. Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом производится соответствующая запись в трудовой книжке.

При утрате страхового свидетельства государственного пенсионного страхования работник в течение месяца со дня утраты обязан обратиться к работодателю для его восстановления (ст. 7 Закона об индивидуальном учете).

16. В целях защиты частной жизни, личной и семейной тайны работники не должны отказываться от своего права на обработку персональных данных только с их согласия, поскольку это может повлечь причинение морального, материального ущерба.

О материальной ответственности работодателя перед работником см. коммент. к гл. 38.

17. Кроме мер защиты персональных данных, установленных законодательством, работодатели, работники и их представители вырабатывают совместные меры защиты персональных данных работников, которые получают отражение в локальных нормативных актах организации - коллективном договоре, правилах внутреннего

трудового распорядка (например, недопустимость хранения определенной информации о работниках на компьютерах, к которым имеется свободный доступ).

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

Комментарий к статье 87

1. Согласно ст. 5 Закона о персональных данных хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем того требуют цели их обработки, и они подлежат уничтожению по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в их достижении.

На основании ст. 6 Закона о персональных данных следует, что в случае, если оператор на основании договора поручает обработку персональных данных другому лицу, существенным условием договора является обязанность обеспечения указанным лицом конфиденциальности персональных данных и безопасности персональных данных при их обработке.

2. В разделе "Должностные обязанности" квалификационных характеристик ряда должностей руководителей и специалистов, составляющих содержание Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37 (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 12), предусмотрено выполнение трудовых обязанностей с использованием или на основе персональных данных работников (Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. М., 2002).

К ним можно отнести должности:

главного специалиста по защите информации (руководит выполнением работ по комплексной защите информации; участвует в работе по созданию безопасных информационных технологий, отвечающих требованиям комплексной защиты информации; выполняет весь комплекс работ, связанных с контролем и защитой информации; обеспечивает контроль за соблюдением действующего законодательства при решении вопросов, касающихся защиты информации; координирует деятельность подразделений и специалистов по защите информации в организации);

заместителя директора по управлению персоналом (организует управление формированием, использованием и развитием персонала организации; возглавляет работу по формированию кадровой политики, определению ее основных направлений; организует разработку и реализацию комплекса планов и программ по работе с персоналом с целью привлечения и закрепления на предприятии работников требуемых специальностей и квалификации; проводит работу по формированию и подготовке резерва кадров для выдвижения на руководящие должности и т.д.);

менеджера по персоналу (определяет потребность в персонале, изучает рынок труда с целью определения возможных источников обеспечения необходимыми кадрами; осуществляет подбор кадров, проводит собеседования с нанимающимися на работу, в т.ч. с выпускниками учебных заведений, с целью комплектования штата работников; организует обучение персонала, координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры; организует проведение оценки результатов трудовой деятельности работников, аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей; совместно с руководителями структурных подразделений участвует в принятии решений по вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижения в должности, наложения административных взысканий, а также увольнения работников; разрабатывает систему оценки деловых и личностных качеств работников, мотивации их должностного роста; принимает участие в разрешении трудовых споров и конфликтов; составляет и оформляет трудовые договоры; ведет личные дела работников и другую кадровую документацию;

начальника отдела кадров (возглавляет работу по комплектованию организации кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с целями, стратегией и профилем организации, формированию и ведению банка данных о количественном и качественном составе кадров, их развитии и движении; принимает участие в разработке кадровой политики и кадровой стратегии предприятия; осуществляет работу по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств; осуществляет планомерную работу по созданию резерва для выдвижения работников; организует проведение аттестации работников, ее информационное обеспечение, принимает участие в анализе результатов аттестации; осуществляет хранение и заполнение трудовых книжек и ведение установленной документации по кадрам; проводит работу по созданию банка данных о персонале предприятия, его своевременному пополнению, оперативному предоставлению необходимой информации пользователям и т.д.);

экономиста по труду (выполняет работы по формированию, ведению и хранению базы данных по труду и заработной плате и т.д.), главного бухгалтера, бухгалтера, документоведа, техника по защите информации и др.

Включение в квалификационные характеристики названных функций определяет право работодателя в разрабатываемых на их основе должностных инструкциях, в локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, положении о персонале и др.), в заключаемых трудовых договорах предусматривать положения о порядке хранения и использования персональных данных работников.

Работодатель может определить круг лиц, имеющих право на получение персональных данных работников, основания их получения, условия, обеспечивающие сохранность передаваемых данных, сроки пользования этой информацией, периодичность ее обновления и т.д.

3. Работодатель обеспечивает хранение первичной учетной документации по учету труда и его оплаты в организации, к которой относятся документы по учету кадров, документы по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда. Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты и указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты утверждены Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 (Бюллетень Минтруда России. 2004. N 5).

4. В целях обеспечения сохранности документов по личному составу увольняемых работников в результате образования, реорганизации и ликвидации юридических лиц, а также социальной защищенности граждан, выполняющих работу по договору, учредителям вновь образующихся коммерческих и некоммерческих организаций рекомендовано включать в свои учредительные документы правила учета и сохранности документов по личному составу, а также своевременной передачи их на государственное хранение при реорганизации или ликвидации юридического лица (распоряжение Правительства РФ от 21 марта 1994 г. N 358-р // САПП РФ. 1994. N 13. Ст. 1048).

5. Законом об индивидуальном учете установлено, что срок хранения органами Пенсионного фонда РФ сведений, составляющих содержание общей части индивидуального лицевого счета застрахованного лица, представленных в виде документов в письменной форме, а также документов в электронной форме, юридическая сила которых подтверждена электронной цифровой подписью в соответствии с законодательством РФ, содержащих сведения о страховых взносах и страховом стаже и представляемых в Пенсионный фонд РФ работодателями для целей индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, составляет не менее 6 лет. Срок хранения органами Пенсионного фонда РФ документов в вышеуказанных формах, содержащих иные сведения, составляет не менее 3 лет. Уничтожение документов индивидуального (персонифицированного) учета, содержащих

сведения о страховых взносах и страховом стаже, по истечении установленного срока их хранения производится после ознакомления застрахованного лица (работника) со сведениями, содержащимися в его индивидуальном лицевом счете за соответствующий период, и вручения ему указанных сведений (ст. 8).

6. Порядок хранения персональных данных некоторых категорий работников устанавливается федеральными законами. Так, в отношении государственных служащих это определено Законом о системе государственной службы, Законом о государственной гражданской службе и Указом Президента РФ от 30 мая 2005 г. N 609 "Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела", принятым в развитие Закона о государственной гражданской службе.

7. Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации регулируется локальным нормативным актом, принимаемым работодателем, на основе положений действующего законодательства.

В локальном нормативном акте о (защите) персональных данных работников организации закрепляются положения о: персональных данных работников, необходимых работодателю в связи с трудовыми отношениями; круге должностных лиц, имеющих право получить у работника информацию, относящуюся к его персональным данным; хранении персональных данных на бумажных и электронных носителях в предназначенном для этого помещении; основных условиях проведения обработки персональных данных работников; круге должностных лиц, имеющих право на доступ к персональным данным, которые необходимы им для выполнения своих должностных обязанностей, порядок их предоставления; должностном лице, ответственном за организацию и хранение персональных данных работников; должностном лице, осуществляющем контроль за хранением персональных данных работников; передаче персональных данных работников; правах работника, обеспечивающих защиту персональных данных, хранящихся у работодателя; обязанностях работника в целях обеспечения достоверности его персональных данных; ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников, и др.

Статья 88. Передача персональных данных работника

Комментарий к статье 88

1. Статья закрепляет основные требования, которые должны выполняться работодателем при передаче персональных данных работника в пределах организации (специально уполномоченным лицам, представителям работника), а также другим организациям.

2. В качестве общего правила устанавливается, что передача персональных данных работника другим организациям возможна только с письменного согласия работника. Исключение составляют два случая: когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника; когда это установлено федеральными законами.

Вопрос оценки ситуации как угрожающей жизни и здоровью работника относится к компетенции работодателя.

Несчастный случай на производстве обязывает работодателя: при необходимости доставить пострадавшего в медицинскую организацию; немедленно проинформировать органы и организации, указанные в ТК (см. ст. 228), других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ; родственников пострадавшего при тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом (ст. 228 ТК).

3. Работодатель представляет в соответствующий орган Пенсионного фонда РФ сведения о работающих у него застрахованных лицах в следующих случаях:

при начальной регистрации застрахованных лиц для индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования;

при приеме на работу не имевших до этого страхового стажа и страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования граждан или при заключении с ними договоров гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы, не имевших до этого страхового стажа и страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;

при ликвидации, реорганизации юридического лица, прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, снятии с регистрационного учета в качестве страхователя - работодателя адвоката, нотариуса, занимающегося частной практикой;

при утрате работающим у него застрахованным лицом страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования; при изменении передаваемых сведений о работающих у него застрахованных лицах (ст. 9 Закона об индивидуальном учете).

4. Работодатель представляет в органы Пенсионного фонда РФ сведения об уплачиваемых страховых взносах на основании данных бухгалтерского учета, а сведения о страховом стаже - на основании приказов и других документов по учету кадров (см. ст. 11 Закона об индивидуальном учете).

Работодатель представляет один раз в год, но не позднее 1 марта, о каждом работающем у него застрахованном лице сведения, в которых указывает: 1) страховой номер индивидуального лицевого счета; 2) фамилию, имя и отчество; 3) дату приема на работу (для застрахованного лица, принятого на работу данным страхователем в течение отчетного периода) или дату заключения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы; 4) дату увольнения (для застрахованного лица, уволенного данным страхователем в течение отчетного периода) или дату прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы; 5) периоды деятельности, включаемые в стаж на соответствующих видах работ, определяемый особыми условиями труда, работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; 6) сумму заработка (дохода), на который начислялись страховые взносы обязательного пенсионного страхования; 7) сумму начисленных страховых взносов обязательного пенсионного страхования; 8) другие сведения, необходимые для правильного назначения трудовой пенсии; 9) суммы страховых взносов, уплаченных за застрахованное лицо, являющееся субъектом профессиональной пенсионной системы; 10) периоды трудовой деятельности, включаемые в профессиональный стаж застрахованного лица, являющегося субъектом профессиональной пенсионной системы. Дополнительно к названным сведениям работодатель один раз в год, но не позднее 1 марта года, следующего за отчетным, представляет сведения об уплаченных страховых взносах в целом за всех работающих у него застрахованных лиц (см. ст. 11 Закона об индивидуальном учете).

Работодатель представляет сведения о включаемых в страховой стаж периодах работы и (или) иной деятельности, которые приобретены всеми работающими у него застрахованными лицами до их регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в порядке, определяемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (см. ст. 11 Закона об индивидуальном учете).

При ликвидации организации или снятии с учета работодателя в качестве страхователя он представляет вышеназванные сведения вместе с другими документами о снятии с учета.

Копия вышеназванных сведений передается работнику работодателем в этот же срок.

Работникам, подавшим заявления о выходе на трудовую пенсию, указанные 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 застрахованному лицу названные сведения и получить от него письменное подтверждение о передаче ему этих сведений (ст. 11 Закона об индивидуальном учете).

5. Работодатель вправе дополнять и уточнять переданные им сведения о застрахованных лицах по согласованию с соответствующим органом Пенсионного фонда РФ. Он обязан контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность указанного лица, работающего у него по трудовому договору или заключившего договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы (ст. 15 Закона об индивидуальном учете).

Органы Пенсионного фонда РФ обязаны осуществлять контроль за правильностью представления работодателями сведений (ст. 16 Закона об индивидуальном учете).

6. Работодатель вправе запрашивать: в учреждении медико-социальной экспертизы информацию, если на основании трудовой рекомендации, индивидуальной программы реабилитации инвалида у него возникают вопросы применения труда инвалида в данной организации; медицинское учреждение, выдавшее беременной женщине заключение о переводе ее на другую работу, чтобы выяснить, какой характер работы может быть ей предложен, и т.д.

7. При передаче персональных данных работника - члена профсоюза в связи с решением вопроса о его увольнении в соответствии с п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК соответствующему выборному профсоюзному органу работодатель представляет проект приказа, а также копии только тех документов, которые являются основанием для расторжения трудового договора.

8. В ведомственных нормативных правовых актах закрепляются требования, соблюдение которых необходимо при использовании персональных данных работника. Так, в Порядке аттестации лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике, утв. Приказом Минпромэнерго России от 20 июля 2006 г. N 164 (БНА РФ. 2006. N 33), указывается, что передача персональных данных аттестуемого лица осуществляется диспетчерским центром с соблюдением требований действующего законодательства.

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

Комментарий к статье 89

1. Закрепление прав работника, обеспечивающих защиту его персональных данных, направлено на сохранность полной и точной информации о нем.

2. Согласно ст. 14 Закона о персональных данных субъект персональных данных имеет право на получение сведений об операторе, о месте его нахождения, о наличии у оператора персональных данных, относящихся к соответствующему субъекту персональных данных, а также на ознакомление с такими персональными данными. Субъект персональных данных вправе требовать от оператора 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 обработки, а также принимать предусмотренные законом меры по их защите. Сведения о наличии персональных данных

должны быть предоставлены субъекту персональных данных оператором в доступной форме, и в них не должны содержаться персональные данные, относящиеся к другим субъектам персональных данных. Доступ к своим персональным данным предоставляется субъекту персональных данных или его законному представителю при обращении или при получении запроса субъекта персональных данных или его законного представителя. Запрос должен содержать номер основного документа, удостоверяющего личность субъекта персональных данных или его законного представителя, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе и собственноручную подпись субъекта персональных данных или его законного представителя. Запрос может быть направлен и в электронной форме и подписан электронной цифровой подписью. Субъект персональных данных имеет право на получение при обращении или при получении запроса информации, касающейся обработки его персональных данных, в т.ч. содержащей: 1) подтверждение факта обработки персональных данных оператором, а также цель такой обработки; 2) способы обработки персональных данных, применяемые оператором; 3) сведения о лицах, которые имеют доступ к персональным данным или которым может быть предоставлен такой доступ; 4) перечень обрабатываемых персональных данных и источник их получения; 5) сроки обработки персональных данных, в т.ч. сроки их хранения; 6) сведения о том, какие юридические последствия для субъекта персональных данных может повлечь за собой обработка персональных данных.

3. Оператор обязан сообщить субъекту персональных данных или его законному представителю информацию о наличии персональных данных, относящихся к соответствующему субъекту персональных данных, а также предоставить возможность ознакомления с ними при обращении субъекта персональных данных или его законного представителя либо в течение 10 рабочих дней с даты получения запроса субъекта персональных данных или его законного представителя. В случае отказа в предоставлении субъекту персональных данных или его законному представителю при обращении либо при получении запроса субъекта персональных данных или его законного представителя информации о наличии персональных данных о соответствующем субъекте персональных данных, а также таких персональных данных оператор обязан дать в письменной форме мотивированный ответ в срок, не превышающий 7 рабочих дней со дня обращения субъекта персональных данных или его законного представителя либо с даты получения запроса субъекта персональных данных или его законного представителя. Оператор обязан безвозмездно предоставить субъекту персональных данных или его законному представителю возможность ознакомления с персональными данными, относящимися к субъекту персональных данных, а также внести в них необходимые изменения, уничтожить или блокировать соответствующие персональные данные по предоставлении субъектом персональных данных или его законным представителем сведений, подтверждающих, что персональные данные, которые относятся к соответствующему субъекту и обработку которых осуществляет оператор, являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки. О внесенных изменениях и принятых мерах оператор обязан уведомить субъекта персональных данных или его законного представителя и третьих лиц, которым персональные данные этого субъекта были переданы (см. ст. 20 Закона о персональных данных).

4. В случае выявления недостоверных персональных данных или неправомерных действий с ними оператора оператор обязан осуществить блокирование персональных данных с момента обращения к нему или с момента получения запроса на весь период проверки. В случае подтверждения факта недостоверности персональных данных оператор на основании документов, представленных субъектом персональных данных или его законным представителем, обязан уточнить персональные данные и снять блокирование. В случае выявления неправомерных действий с персональными данными оператор в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты такого выявления, обязан

устранить допущенные нарушения. В случае невозможности устранения допущенных нарушений в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты выявления неправомерности действий с персональными данными, оператор обязан уничтожить персональные данные. Об устранении допущенных нарушений или об уничтожении персональных данных оператор обязан уведомить субъекта персональных данных или его законного представителя (см. ст. 21 Закона о персональных данных).

5. Работник вправе получать у работодателя копии документов, связанных с работой: копии приказов о приеме на работу, переводе на другую работу, справки о среднем заработке и др. (см. коммент. к ст. 62).

6. Застрахованный работник имеет право: получить бесплатно один раз в год в органах Пенсионного фонда РФ по месту жительства или работы сведения, содержащиеся в его индивидуальном лицевом счете; получить бесплатно у работодателя копию сведений о себе, представленных работодателем в Пенсионный фонд РФ для индивидуального (персонифицированного) учета; в случае несогласия со сведениями, содержащимися в его индивидуальном лицевом счете, обратиться с заявлением об исправлении указанных сведений в органы Пенсионного фонда РФ, включая его правление, либо в суд (ст. 14 Закона об индивидуальном учете).

Работник вправе требовать внесения изменений и исправлений в трудовую книжку в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек. Так, в случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь. Если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована, исправление производится ее правопреемником, а в случае ликвидации организации - работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа. Если неправильная или неточная запись в трудовой книжке произведена работодателем - физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем, и деятельность его прекращена в установленном порядке, исправление производится работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа. Исправленные сведения должны полностью соответствовать документу, на основании которого они были исправлены. В случае утраты такого документа либо несоответствия его фактически выполнявшейся работе исправление сведений о работе производится на основании других документов, подтверждающих выполнение работ, не указанных в трудовой книжке. Свидетельские показания не могут служить основанием для исправления внесенных ранее записей, за исключением записей, в отношении которых имеется судебное решение (п. п. 27 - 29 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

7. Персональные данные работника освещаются при проведении аттестации работника, которая проводится как в случаях, определенных федеральными законами (ст. 26 Федерального закона от 29 декабря 1994 г. N 78-ФЗ "О библиотечном деле" // СЗ РФ. 1995. N 1. Ст. 2; ст. 21 Федерального закона от 20 августа 1993 г. N 5663-1 "О космической деятельности" // РГ. 1993. N 186; ст. 25 Закона о железнодорожном транспорте и др.), так и в случаях, установленных локальными нормативными актами.

При аттестации соблюдаются общие правила ее проведения: на каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее чем за 2 недели до ее начала непосредственным руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку: соответствия профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности и разряду оплаты его труда; его профессиональной компетентности; отношения к работе и выполнению должностных обязанностей; показателей результатов работы за прошедший период. Аттестуемый работник должен быть заранее, не менее чем за 2 недели до аттестации, ознакомлен с представленными материалами. Оценка его

деятельности и рекомендации комиссии заносятся в аттестационный лист. Аттестационный лист и представление на работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле. По результатам проведенной аттестации комиссия выносит рекомендацию о соответствии работника определенной должности.

8. Предоставление работнику возможности обжаловать в суд неправомерные действия или бездействие работодателя обеспечивает защиту и восстановление нарушенного права работника.

Субъекту персональных данных предоставлено право обжаловать действия или бездействие оператора в уполномоченный орган по защите персональных данных или в суд, если субъект персональных данных считает, что оператор осуществляет обработку персональных данных с нарушением требований Закона о персональных данных или иным образом нарушает его права и свободы. Он имеет право на защиту своих законных прав и интересов, в т.ч. и на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке (см. ст. 17 Закона).

О материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику внесением в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения, см. коммент. к ст. 234; о возмещении морального вреда, причиненного работнику, см. коммент. к ст. 237.

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Комментарий к статье 90

1. Работники организации, не обеспечившие сохранность персональных данных работников, могут привлекаться работодателем как к дисциплинарной, так и к материальной ответственности.

Разглашение персональных данных работника является основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, разгласившим эти сведения, в соответствии с подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

О дисциплинарных взысканиях и порядке их применения см. коммент. к ст. ст. 192, 193, о материальной ответственности см. коммент. к ст. ст. 238, 241.

2. Работодатели, уклоняющиеся от представления предусмотренных Законом об индивидуальном учете достоверных и в полном объеме сведений, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

За непредставление в установленные сроки сведений, необходимых для осуществления индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, либо представление неполных и (или) недостоверных сведений к работодателям применяются финансовые санкции в виде взыскания 10% причитающихся за отчетный год платежей в Пенсионный фонд РФ. Взыскание указанной суммы производится органами Пенсионного фонда РФ в судебном порядке (см. ст. 17 Закона об индивидуальном учете).

Руководители, а также должностные лица органов Пенсионного фонда РФ, участвующие в сборе, хранении, передаче и использовании сведений, содержащихся в индивидуальных лицевых счетах застрахованных лиц, обязаны обеспечить исполнение законодательства РФ по вопросам защиты конфиденциальной информации (персональных данных). Виновные в незаконном ограничении доступа к указанным сведениям или нарушении режима защиты информации несут ответственность в соответствии с уголовным, гражданским законодательством и законодательством об административных правонарушениях (см. ст. 17 Закона об индивидуальном учете).

3. 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 Закона о коммерческой тайне).

Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности (ч. 6 ст. 11 Закона о коммерческой тайне).

Органы государственной власти, иные государственные органы, органы местного самоуправления, получившие доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, несут перед обладателем информации, составляющей коммерческую тайну, гражданско-правовую ответственность за разглашение или незаконное использование этой информации их должностными лицами, государственными или муниципальными служащими указанных органов, которым она стала известна в связи с выполнением ими должностных (служебных) обязанностей (ч. 3 ст. 14 Закона о коммерческой тайне).

4. О привлечении должностных лиц к административной ответственности за нарушение законодательства о труде см. ст. 5.27 КоАП.

Неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо несвоевременное предоставление таких документов и материалов, непредоставление иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление гражданину неполной или заведомо недостоверной информации влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 500 до 1000 руб. (ст. 5.39 КоАП).

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 300 до 500 руб.; на должностных лиц - от 500 до 1000 руб.; на юридических лиц - от 5 тыс. до 10 тыс. руб. (см. ст. 13.11 КоАП).

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, за исключением случаев недобросовестной конкуренции, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 руб.; на должностных лиц - от 4 тыс. до 5 тыс. руб. (см. ст. 13.14 КоАП).

5. Согласно ст. 137 УК 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 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, либо исправительными работами на срок до 1 года, либо арестом на срок до 4 месяцев. Те же деяния, совершенные лицом с использованием своего служебного положения, наказываются штрафом в размере от 100 тыс. до 300 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 2 до 5 лет, либо арестом на срок от 4 до 6 месяцев.

Уголовным кодексом предусмотрена ответственность за незаконные получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну (ст. 183), за неправомерный доступ к компьютерной информации (ст. 272); создание,

использование и распространение вредоносных программ для ЭВМ (ст. 273); нарушение правил эксплуатации ЭВМ, системы ЭВМ или их сети (ст. 274).

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Глава 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Комментарий к статье 91

1. В ч. 1 ст. 91 дается понятие рабочего времени. Рабочим признается не только время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, но также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Согласно законодательству такими периодами являются: простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК); перерывы для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК); специальные перерывы для обогревания и отдыха (ст. 109 ТК); перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК), а также лицам, воспитывающим ребенка без матери (ст. 264 ТК), и другие периоды.

Например, время приема и сдачи локомотивов (вагонов, рефрижераторных секций и др.) локомотивными и поездными бригадами, бригадами рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, а также время на подготовку в рейс указанных бригад включается в рабочее время (см. п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом МПС России от 5 марта 2004 г. N 7 // БНА РФ. 2004. N 24).

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, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утв. Постановлением Минтруда России от 8 июня 1998 г. N 23 // БНА РФ. 1998. N 35 - 36).

2. Закрепленное в ч. 2 ст. 91 положение о том, что нормальная продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать 40 часов в неделю, означает: максимальная продолжительность рабочей недели, установленная законом, составляет 40 часов и является предельной нормой рабочего времени для всех работников в Российской Федерации независимо от того, на предприятии (в организации) какой организационно-правовой формы они работают, постоянная или временная, сезонная ли у них работа, 5-дневная или 6-дневная рабочая неделя. Именно исходя из этого общего правила устанавливается сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников и предусматривается меньшая норма рабочего времени работников конкретных организаций (по сравнению с нормальной) без уменьшения оплаты труда в соответствии с генеральными, межрегиональными, региональными, отраслевыми (межотраслевыми)

соглашениями, коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации либо по соглашению сторон трудового договора (ст. ст. 9, 45 ТК).

3. Все время работы (включая дневные, ночные часы работы, часы работы в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника и многие другие сведения об использовании рабочего времени) учитывается в Табеле учета рабочего времени и расчета заработной платы (форма N Т-12).

Учет использования рабочего времени осуществляется в Табеле методом сплошной 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 дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и др.).

Унифицированные формы первичной учетной документации по учету использования рабочего времени (формы N Т-12 и N Т-13) утверждены Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 (Бюллетень Минтруда России. 2004. N 5).

Названные унифицированные формы первичной учетной документации распространяются на организации всех форм собственности, кроме бюджетных учреждений.

4. В соответствии с новой ч. 3 комментируемой статьи Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю подлежит определению Минздравсоцразвития России. До настоящего времени указанный Порядок не установлен.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Комментарий к статье 92

1. Комментируемая статья наряду с закреплением сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливает правила определения сокращенной продолжительности рабочего времени для учащихся и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Продолжительность рабочего времени учащихся закон определяет с учетом двух обстоятельств: возраста и условий работы (работают ли они во время каникул или в течение учебного года). Если учащиеся работают в период каникул, то на них распространяется общая норма и продолжительность рабочего времени с учетом возраста - не более 24 или 35 часов в неделю; в период же учебного года продолжительность их рабочего времени не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста, т.е. для учащихся до 16 лет - не более 12 часов в неделю, а от 16 до 18 лет - 17,5 часов в неделю. По просьбе учащихся им может быть предоставлена работа на условиях неполной рабочей недели (ст. 93 ТК), по гибкому графику (ст. 102 ТК), а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий.

Труд работников, не достигших возраста 18 лет, оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня заработка соответствующих категорий работников при полной продолжительности работы как с повременной, так и сдельной оплатой труда (см. ст. 271 и коммент. к ней).

3. Для инвалидов I и II групп согласно ст. 23 Закона о защите инвалидов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Однако если инвалид работает, например, 30 часов, то получает заработную плату пропорционально отработанному времени, т.е. как за неполное рабочее время.

4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не более 36 часов в неделю.

Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 (СЗ РФ. 2008. N 48. Ст. 5618) поручено Минздравсоцразвития России в 6-месячный срок после вступления в силу данного Постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

До введения в действие акта Минздравсоцразвития России, решающего эти вопросы, сохраняется действующий порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для большинства занятых на работах с вредными условиями труда в настоящее время устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Список утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. с последующими изменениями и дополнениями и был выпущен отдельным изданием (М.: Экономика, 1977). Порядок применения Списка изложен в Инструкции, утв. Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС 21 ноября 1975 г.

При применении названной Инструкции необходимо иметь в виду, что решением Верховного Суда РФ от 15 апреля 2004 г. N ГКПИ2004-481 (Бюллетень Минтруда России. 2004. N 11) ряд положений Инструкции с момента введения в действие Трудового кодекса (с 1 февраля 2002 г.) признаны недействующими.

Необходимо также учитывать, что в Списке предусматривается продолжительность рабочего дня (а не недели) по каждой профессии, должности, виду работ и производств. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, независимо от того, в какой отрасли находятся эти производства и цеха.

Работникам, профессии и должности которых включены в раздел XLIII Списка "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства", сокращенный рабочий день предоставляется независимо от того, в каких производствах и цехах они трудятся, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в других разделах или подразделах Списка (п. 6 Инструкции).

В тех случаях, когда разделы или подразделы Списка предусматривают отдельные виды работ (например, кузнечно-прессовые, малярные, сварочные), сокращенный рабочий день должен предоставляться работникам, занятым на этих работах в предусмотренных Списком профессиях и должностях, независимо от того, в какой отрасли промышленности, в каком производстве или цехе эти работы выполняются (п. 5 Инструкции).

Бригадиры, помощники и подручные рабочие, профессии которых предусмотрены в Списке, имеют сокращенный рабочий день той же продолжительности, что и рабочие соответствующих профессий (п. 7 Инструкции).

Рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда не менее половины продолжительности, установленной Списком для данного производства, цеха, профессии или должности. Однако, если в Списке указывается "постоянно занятый", "постоянно работающий", рабочий день сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня (п. 12 Инструкции).

Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но которые в отдельные периоды выполняют работу в производствах, цехах, по профессии и в должности с вредными условиями труда, которые предусмотрены Списком, сокращенный рабочий день в эти периоды должен устанавливаться той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе (п. 20 Инструкции).

Право на сокращенный рабочий день указанной в Списке продолжительности имеют на общих основаниях работники сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, пусконаладочных и др.), вспомогательных и подсобных цехов организации (ремонтного, энергетического, механического, 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 основного, так и для ремонтного и обслуживающего персонала установлен сокращенный рабочий день (п. 22 Инструкции).

Право на сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда сохраняется также за лицами, занятыми на таких работах и совмещающими профессии (независимо от того, установлена ли эта льгота по совмещаемым профессиям), если они выполняют свою основную работу в полном объеме.

Список обязателен для организаций, где имеются указанные в нем производства, цеха, виды работ, профессии и должности, и применяется с учетом реальных условий труда, определяемых в ходе аттестации рабочих мест (об аттестации рабочих мест по условиям труда см. коммент. к ст. 212).

Обычно в организации перечень профессий и должностей, виды производств и работ с вредными условиями труда, а также продолжительность рабочего дня (в соответствии со Списком) занятых в них работников указываются в коллективном договоре или устанавливаются приказом руководителя, подготовленным с учетом мнения профсоюзного органа данной организации на основании результатов аттестации рабочих мест. Если в ходе аттестации рабочих мест будет установлено, что воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов устранено, сокращенный рабочий день не устанавливается. Наряду с этим организации вправе за счет собственных средств расширять круг работников, имеющих сокращенный рабочий день (по сравнению со Списком), учитывая при этом фактические условия труда на том или ином рабочем месте, а также уменьшать установленную Списком продолжительность рабочего времени (без уменьшения оплаты труда). Сокращенное рабочее время для работников отдельных профессий в связи с неблагоприятными условиями их труда может быть предусмотрено также генеральными, региональными отраслевыми (межотраслевыми) и другими соглашениями.

5. Для определенных категорий работников, занятых на работах с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда, сокращенная продолжительность рабочего времени установлена (помимо Списка) на основании специальных норм. Так, Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей" (СЗ РФ. 1996. N 15. Ст. 1629) установлена 36-часовая рабочая неделя работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Гражданам, принятым на службу в таможенные органы в соответствии с Законом о службе в таможенных органах и исполняющим должностные обязанности во вредных условиях, сокращенное рабочее время установлено Постановлением Правительства РФ от 15 февраля 1998 г. N 189 "О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях" (СЗ РФ. 1998. N 8. Ст. 951). Например, начальникам и заместителям начальников отделов, групп, главным, ведущим, старшим инспекторам, инспекторам, непосредственно работающим на досмотровой рентгеновской технике, установлена 30-часовая рабочая неделя.

Членам экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотам, штурманам, бортинженерам, бортмеханикам, бортрадистам, бортоператорам) за работу с вредными, опасными, напряженными и тяжелыми условиями труда, имеющего особый характер, установлена 36-часовая рабочая неделя при выполнении летной работы (Постановление Минтруда России от 12 июля 1999 г. N 22 // Бюллетень Минтруда России. 1999. N 8).

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для работников, занятых на работах с химическим оружием, которые в соответствии со степенью их опасности распределяются по двум группам.

В первую группу включены: научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсичные химикаты, относящиеся к химическому оружию; 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 и другие работы.

Вторая группа охватывает: работы по техническому обслуживанию химического оружия, не связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию; перевозку химического оружия к местам его уничтожения; работы по обеспечению безопасности хранения и содержания технологического оборудования, использовавшегося для производства химического оружия, и др.

Занятым на работах, отнесенных к первой группе, установлена 24-часовая, ко второй - 36-часовая рабочая неделя (см. ст. ст. 1, 5 Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием).

Перечень токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, утвержден распоряжением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 484-р (СЗ РФ. 2001. N 16. Ст. 1628).

Перечень должностей (профессий) работников учреждений здравоохранения, занятых на работах с химическим оружием (ХО), предусмотренных частью второй (первая группа работ) и частью третьей (вторая группа работ) ст. 1 Федерального закона "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием", утвержден Приказом Минздрава России от 19 декабря 2002 г. N 386/714, согласованным с Минтрудом России (БНА РФ. 2003. N 9).

В примечании к Перечню указывается: на основании Перечня руководителем организации (учреждения, предприятия) утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников учреждений здравоохранения, занятых на работах с химическим оружием (ХО), предусмотренных частью второй (первая группа работ) и частью третьей (вторая группа работ) ст. 1 Федерального закона "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием".

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для медицинских, ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также для работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных (п. 1 ст. 15 Закона о предупреждении распространения туберкулеза).

Порядок предоставления указанной гарантии для работников федеральных учреждений здравоохранения определяется Правительством РФ, а для работников учреждений здравоохранения субъектов РФ - органами исполнительной власти субъектов РФ.

До настоящего времени Правительством РФ в отношении работников федеральных учреждений здравоохранения данный вопрос не решен. В связи с этим можно руководствоваться Перечнем должностей медицинских, ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, 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, утв. Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 (БНА РФ. 2003. N 37) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25 декабря 2001 г. N 892 "О реализации Федерального закона "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2001. N 53 (ч. II). Ст. 5185).

Что касается установления сокращенной продолжительности рабочего времени и других гарантий в связи с работой в опасных условиях для работников учреждений здравоохранения, оказывающих специализированную противотуберкулезную помощь и функционирующих на территориях субъектов РФ, то, как указывалось выше, этот вопрос решается органами исполнительной власти субъектов РФ (см., например, Постановление правительства Рязанской области от 4 августа 2005 г. N 172 "О порядке и условиях предоставления гарантий и льгот персоналу лечебно-профилактических, ветеринарных и других государственных учреждений Рязанской области" // Рязанские ведомости. 2005. 11 авг.).

6. Для некоторых категорий работников сокращенная продолжительность рабочего времени установлена с учетом территориальных и природно-климатических условий труда и проживания. Так, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (ВВС РСФСР. 1990. N 24. Ст. 287) с 1 января 1991 г. для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными законодательными актами.

При этом сокращенная продолжительность рабочего времени установлена не только для женщин, которые трудятся в сельскохозяйственном производстве, но и для тех, кто работает в цехах (на участках) промышленных предприятий, расположенных в сельской местности, в строительных организациях, воинских частях (вольнонаемный состав), на нефтегазопромыслах, а также во всех других организациях и в их структурных подразделениях, находящихся в сельской местности.

При решении вопроса о том, относится ли территория к сельской местности, следует исходить из административно-территориальных границ.

Порядок сохранения женщинам полной заработной платы при сокращенной продолжительности рабочей недели предусмотрен Постановлением Президиума Верховного Совета РСФСР от 25 января 1991 г. "О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (ВВС РСФСР. 1991. N 6. Ст. 89).

В соответствии с коллективными и трудовыми договорами 36-часовая рабочая неделя устанавливается и для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК).

7. О сокращенной продолжительности рабочего времени для педагогических работников и медицинских работников см. соответственно ст. 333 и ст. 350 и коммент. к ним, а также иные федеральные законы.

Статья 93. Неполное рабочее время

Комментарий к статье 93

1. Термин "неполное рабочее время" охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю.

При неполном рабочем дне уменьшается количество часов работы в день по сравнению с тем, что установлено в организации распорядком или графиком для данной категории работников (например, вместо 8 часов - 4).

Неполная рабочая неделя означает установление меньшего количества рабочих дней в неделю (меньше 5 или 6 дней). Возможно и установление работнику неполной рабочей недели с неполным рабочим днем (например, 3 рабочих дня в неделю продолжительностью по 4 часа).

В отличие от сокращенного рабочего времени, которое является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных условий работы или категорий работников (ст. 92 ТК), неполное рабочее время - лишь часть этой меры. Поэтому при неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени, а при сдельной оплате - в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время устанавливается обычно по соглашению сторон трудового договора. Такая договоренность может быть достигнута как при поступлении на работу, так и в период работы. Условие о неполном рабочем времени должно быть отражено в трудовом договоре или оформляться в качестве дополнения к нему.

2. Закон 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. Вместе с тем в определенных случаях работодатель обязан установить работнику по его просьбе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Так, неполное рабочее время в обязательном порядке устанавливается по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Закрепление права на обязательное установление режима неполного рабочего времени только одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), означает, что в случае возникновения потребности в таком режиме и у второго родителя он должен решать этот вопрос в общем порядке, т.е. по соглашению с работодателем.

Помимо названных категорий лиц 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 ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Отказ работодателя удовлетворить подобную просьбу может быть обжалован в органы по рассмотрению трудовых споров.

3. Неполное рабочее время устанавливается на определенный срок или без указания срока. При этом работа на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели указывается в содержании трудового договора (см. ст. 57 и коммент. к ней).

Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, имеют те же трудовые права, что и лица, которые трудятся полное рабочее время. Им полагаются полный ежегодный и учебный отпуска; время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

В трудовых книжках отметка о работе с неполным рабочим временем не делается.

О работе на условиях неполного рабочего времени женщин и других лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, см. ч. 3 ст. 256 и коммент. к ней.

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Перевод на режим неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технологических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации на срок до 6 месяцев.

О порядке перевода на такой режим см. коммент. к ст. 74.

Лица, принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором, включаются в списочную численность работников организации. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу.

Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором или переведенные с письменного согласия работника на режим неполного рабочего времени, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени (см. Указания по заполнению формы федерального статистического наблюдения N 1-Т "Сведения о численности и заработной плате работников", утв. Постановлением Росстата от 13 октября 2008 г. N 258 // Вопросы статистики. 2009. N 1).

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Комментарий к статье 94

1. Продолжительность ежедневной работы оказывает непосредственное влияние на работоспособность человека. Длительная непрерывная работа утомляет человека, приводит к снижению его работоспособности (уменьшению скорости движений, ослаблению внимания, совершению ошибок, снижению производительности труда и др.), сказывается на состоянии здоровья. Поэтому законодательством устанавливается не только недельная норма рабочего времени, но и максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для ряда категорий работников.

Причем указанные требования должны соблюдаться не только при распределении недельной нормы рабочего времени, но и при распределении рабочего времени в рамках учетного периода.

2. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе, с соблюдением требований ст. 94 о максимально допустимой продолжительности рабочего дня (смены).

Так, согласно ч. 1 ст. 94 ежедневная продолжительность рабочего времени установлена прежде всего для лиц моложе 18 лет. Причем для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего

профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, норма продолжительности ежедневной работы по сравнению с прежней редакцией комментируемой статьи изменена. Например, для лиц в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность ежедневной смены не могла превышать 3,5 часов. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ разрешил работникам указанного возраста увеличивать продолжительность ежедневной работы до 4 часов.

3. Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, рекомендуемая инвалиду продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации, которая выдается по результатам медико-социальной экспертизы, проводимой учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы на предмет признания гражданина инвалидом. Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения любыми организациями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (ст. 11 Закона о защите инвалидов).

4. В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в комментируемой статье сохраняется общее требование о том, что при 36-часовой рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Вместе с этим ч. 3 комментируемой статьи допускает возможность увеличения коллективным договором продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 данной статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Представляется, что установление такого режима нужно рассматривать лишь в качестве исключения, допускаемого при систематическом контроле территориальных органов Роспотребнадзора.

Как следует из примечания к понятию "гигиенические нормативы условий труда", гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов (см. п. 3 раздела "Основные понятия, используемые в Руководстве" // Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р2.2.2006-05, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.).

5. Нормальная продолжительность рабочего времени для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов, как и у других работников, не может превышать 40 часов в неделю. Однако продолжительность ежедневной работы (смены) указанных категорий работников в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 (СЗ РФ. 2007. N 19. Ст. 2356)).

Об особенностях регулирования труда указанных творческих работников см. ст. 351 и коммент. к ней.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Комментарий к статье 95

1. Устанавливая правило об уменьшении продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, ст. 95 не делает исключения, как прежнее законодательство, для работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (работникам, не достигшим 18-летнего возраста, инвалидам I и II группы, лицам, занятым на работах с вредными условиями труда, и др.). Закрепленная в ч. 1 ст. 95 льгота распространяется на всех работников, т.е. как на тех, для кого установлена нормальная продолжительность рабочего времени, так и на лиц, имеющих сокращенное рабочее время.

Уменьшение продолжительности предпраздничного рабочего дня или рабочей 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.

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (разъяснение Минтруда России от 25 февраля 1994 г. N 4 // БНА РФ. 1994. N 5).

2. Если в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ сокращение рабочей смены накануне праздничных дней по условиям производства невозможно, за переработку в эти дни предоставляется дополнительное время отдыха или, с согласия работника, производится оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Перечень таких производств целесообразно указывать в коллективном договоре.

3. Предельную продолжительность рабочего времени накануне выходных дней закон определяет только применительно к 6-дневной рабочей неделе; при ней продолжительность работы не может превышать 5 часов. При этом речь идет не о сокращении продолжительности работы, как в предпраздничные дни, а о распределении нормы рабочего времени в пределах недели.

Статья 96. Работа в ночное время

Комментарий к статье 96

1. Комментируемая статья определяет период времени, которое считается ночным (с 22 часов до 6 часов), устанавливает правила сокращения продолжительности работы и порядок привлечения к работе в ночное время отдельных категорий работников.

2. Ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время (подп. "а" п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. N 194 "О переходе объединений, предприятий и

организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства" // СП СССР. 1987. N 14. Ст. 55).

Часть 2 комментируемой статьи предусматривает, что продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

В соответствии с ч. 3 ст. 96 указанное правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (см. ст. 92 и коммент. к ней). Не сокращается продолжительность работы и тогда, когда лицо принято специально для выполнения работы только в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Перечень указанных работ может закрепляться коллективным договором, приказом руководителя организации или иным локальным нормативным актом.

3. Согласно ч. 5 ст. 96 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 другие категории работников в соответствии с комментируемым Кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к таким работам, но только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Приведенные условия необходимо соблюдать и в отношении других категорий работников, указанных в ч. 5 ст. 96, когда решается вопрос о комплектовании ночных смен в организациях.

Поскольку закон не связывает запрет ночного труда для указанных выше категорий работников с работой в течение всей смены, можно сделать вывод, что эти работники не должны привлекаться к работе в ночное время и в тех случаях, когда на ночные часы приходится менее половины смены.

4. Требования к организации работы в ночное время, включая установленные для отдельных категорий работников ограничения применения ночного труда (ч. ч. 1 - 5 ст. 96), распространяются также на творческих работников и профессиональных спортсменов.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором может устанавливаться лишь порядок работы в ночное время для творческих работников и профессиональных спортсменов, занятых деятельностью в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с момента введения в действие указанных перечней.

5. Как следует из содержания ч. 5 ст. 96, категорическое запрещение ночного труда распространяется только на беременных женщин, работников моложе 18 лет (за исключением некоторых лиц). Однако до принятия нового ТК к работе в ночное время не привлекались также работники, больные туберкулезом (п. 3 Инструкции о трудовом устройстве рабочих и служащих, имеющих заболевания туберкулезом, утв. Постановлением СНК СССР от 5 января 1943 г., в соответствии с которым заболевшие туберкулезом работники по заключению ВКК туберкулезного диспансера должны освобождаться от работы в ночных сменах и переводиться в дневную, а где это возможно - в утреннюю смену (Сборник нормативных актов о труде. Ч. 1. М., 1984. С. 268)). Такая практика соответствует политике государства в области профилактики туберкулеза (Закон

о предупреждении распространения туберкулеза), и ее целесообразно использовать при заключении коллективных договоров и соглашений.

На локальном уровне можно также иметь в виду, что Рекомендацией МОТ N 178 "О ночном труде" (1990) предлагается освобождать от ночных смен работников пожилого возраста, лиц, проходящих профессиональную подготовку, и др.

6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (см. ст. 154 и коммент. к ней).

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Комментарий к статье 97

Предоставляя право работодателю привлекать работника к труду за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором для выполнения сверхурочной работы и работы, выполняемой на условиях ненормированного рабочего дня, ст. 97 расширила рамки понятия нормальной (установленной) продолжительности рабочего времени. В содержание этого понятия включено число часов, установленное не только законодательством, но и коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, что согласуется с § 11 Рекомендации МОТ N 116 "О сокращении продолжительности рабочего времени" (1962) и позволит надежнее защитить интересы работников, в т.ч. интересы работников, которым продолжительность работы установлена коллективным или трудовым договором, включая работников, работающих неполное рабочее время, в случаях их привлечения к сверхурочным работам и работам на условиях ненормированного рабочего дня.

Статья 98. Утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 99. Сверхурочная работа

Комментарий к статье 99

1. Из приведенного в ч. 1 ст. 99 понятия сверхурочной работы следует, что она производится 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.

2. К существенной особенности ст. 99 (помимо определения понятия сверхурочной работы) следует отнести также внесение изменения в порядок привлечения к сверхурочной работе. Оставаясь в целом на позиции свободы труда, комментируемая статья допускает привлечение работодателем работника к сверхурочной работе лишь с его письменного согласия и в строго указанных случаях (п. п. 1 - 3 ч. 2 ст. 99).

Вместе с тем рассматриваемая статья позволяет привлечь работника к сверхурочной работе и без его согласия в случаях возникновения различных чрезвычайных обстоятельств и предусматривает такие обстоятельства (п. п. 1 - 3 ч. 3 ст. 99), что не противоречит международным нормам и ч. 4 ст. 4 ТК.

Во всех других случаях, помимо указанных в п. п. 1 - 3 ч. 2 и п. п. 1 - 3 ч. 3 ст. 99, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной.

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если соответствующий приказ не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей (например, мастера) имелось, работу также следует считать сверхурочной.

3. Согласно ч. 5 ст. 99 к сверхурочным работам не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами, например лица, с которыми заключен ученический договор (ч. 3 ст. 203 ТК).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к таким работам с их письменного согласия и при условии, если сверхурочные работы не запрещены им по медицинским показаниям. Аналогичный порядок закреплен в отношении инвалидов. При этом и те и другие должны быть ознакомлены под расписку со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Указанные гарантии распространены также на работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; матерей и отцов, воспитывающих детей соответствующего возраста без супруга (супруги) (ч. 3 ст. 259 ТК), и на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК).

4. Как следует из содержания ч. 5 ст. 99, запрет привлекать работников конкретных категорий к сверхурочным работам устанавливается ТК или иным федеральным законом. Однако это не означает, что с принятием нового ТК утрачивают свое значение аналогичные гарантии, установленные для отдельных категорий работников подзаконными актами. Они подлежат применению до принятия соответствующих федеральных законов (ст. 423 ТК). Поэтому к сверхурочным работам также нельзя привлекать лиц с активной формой туберкулеза; работников, занятых на производстве особо вредных веществ (бензидина, дианизидина, альфа- и бета нафталомина), на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений; на виброопасных и других работах.

Сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере либо (по заявлению работника) предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (см. ст. 152 и коммент. к ней).

5. Статья 99 предусматривает предельное, т.е. максимально допустимое, число часов сверхурочных работ в году и в течение 2 дней подряд для каждого работника. Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников может устанавливаться и предельное месячное количество часов сверхурочных работ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Об учете рабочего времени см. коммент. к ст. 91.

Глава 16. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Статья 100. Режим рабочего времени

Комментарий к статье 100

1. Статья раскрывает содержание понятия "режим рабочего времени".

Под режимом рабочего времени понимается распределение времени работы в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода.

Правовое регулирование режима рабочего времени в организации осуществляется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. В силу ст. 190 ТК правила внутреннего трудового распорядка обычно прилагаются к коллективному договору.

Вопросы режима рабочего времени, которые закрепляются на локальном уровне, должны соответствовать требованиям ТК, иным федеральным законам, коллективному договору организации, соглашениям.

Режим рабочего времени в организации включает регулирование следующего комплекса вопросов:

продолжительность рабочей недели (нормальная продолжительность рабочего времени - ст. 91 ТК; сокращенная продолжительность рабочего времени - ст. 92 ТК);

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; неполная рабочая неделя, когда количество рабочих дней меньше 5 при 5-дневной рабочей неделе, меньше 6 при 6-дневной рабочей неделе - ст. 93 ТК);

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК), неполного рабочего дня (смены) (ст. 93 ТК);

время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания - ст. 108 ТК; специальные перерывы для обогревания и отдыха - ст. 109 ТК; перерывы для кормления ребенка - ст. 258 ТК);

число смен в сутки (ст. 103 ТК);

чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междусменного, еженедельного непрерывного отдыха - ст. ст. 107, 110, 111 ТК).

Помимо названного круга вопросов, определенного ч. 1 ст. 100 ТК, режим рабочего времени может включать и другие вопросы, например гибкое рабочее время (ст. 102 ТК), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК).

2. В коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка закрепляются положения, определяющие общий режим работы для всех работников, как уже работающих у данного работодателя, так и для вновь поступающих на работу. Выполнение работником трудовой функции может быть связано с необходимостью установления для него режима рабочего времени, отличающегося от общих правил. В этом случае в текст трудового договора обязательно включается положение об особенностях режима его рабочего времени. Особенности режима рабочего времени могут устанавливаться не только при заключении трудового договора, но и в уже длящихся трудовых отношениях. Изменение общих правил, регулирующих режим рабочего времени, в отношении конкретного работника возможно по соглашению сторон трудового договора. В некоторых случаях, предусмотренных законодательством, право на изменение режима рабочего времени принадлежит работнику, например установление неполного рабочего времени по просьбе беременной женщины (см. ч. 1 ст. 93 ТК).

3. На основании поручений Правительства РФ Минтрудом России утверждены нормативные правовые акты, регулирующие особенности рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы. В настоящее время применяются: Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота, утв. Постановлением Минтруда России от 20 февраля 1996 г. N 11 (РВ. 1996. N 97); Постановление Минтруда России от 3 июня 1997 г. N 27 "О режиме труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота" (Бюллетень Минтруда России. 1997. N 7); Положение по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-

спасательные формирования на должности спасателей, утв. Постановлением Минтруда России от 8 июня 1998 г. N 23 (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 12).

Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 (СЗ РФ. 2002. N 50. Ст. 4952) установлено, 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.

Федеральными органами исполнительной власти в установленном порядке утверждены следующие нормативные правовые акты:

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утв. Приказом Минфина России от 2 апреля 2003 г. N 29н (БНА РФ. 2003. N 31);

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170 (БНА РФ. 2003. N 39);

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. N 271 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 10);

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 (РГ. 2003. N 185);

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. N 272 (РГ. 2004. N 64);

Положение об особенностях регулирования работы, режимов труда и отдыха отдельных категорий работников военизированных аварийно-спасательных частей, осуществляющих аварийно-спасательное обслуживание организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), утв. Приказом Минпромэнерго России от 9 января 2007 г. N 1 (БНА РФ. 2007. N 12);

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров, утв. Приказом ФСБ России от 7 апреля 2007 г. N 161 (РГ. 2007. N 139).

4. 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, устанавливаются особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств (см. коммент. к ст. 329). Например, Приказами Минтранса России:

от 30 января 2004 г. N 10 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации (БНА РФ. 2004. N 11);

от 18 октября 2005 г. N 127 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса (БНА РФ. 2005. N 49);

от 21 ноября 2005 г. N 139 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (БНА РФ. 2006. N 6).

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Комментарий к статье 101

1. В статье закрепляется понятие "ненормированный рабочий день". Основными признаками ненормированного рабочего дня являются:

работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Ограничений продолжительности времени работы лиц, работающих по совместительству (ст. 284 ТК), в сверхурочное время (ст. 99 ТК) не установлено. Работник может привлекаться к работе как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены);

привлечение к работе вызывается необходимостью, обусловленной интересами организации и выполняемой работником трудовой функцией (например, работник относится к административному персоналу - начальник цеха);

привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени носит эпизодический характер, т.е. не может быть системой.

Установлен порядок привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: необходимо распоряжение работодателя; должности привлекаемых должны быть включены в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который установлен коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы, поэтому принятие локального нормативного акта осуществляется работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК.

Согласия работника на привлечение к такой работе не требуется. В то же время работодатель не вправе поручать ему выполнение работ, не определенных его трудовой функцией.

2. Согласно ст. 119 ТК работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3. 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 декабря 2002 г. N 884 (СЗ РФ. 2002. N 51. Ст. 5081), установлено, что в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем 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.

В ряде случаев установление ненормированного рабочего дня предусматривается нормативными правовыми актами. Так, в п. 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 (БНА РФ. 2004. N 45), указывается, что водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, может устанавливаться ненормированный рабочий день. В п. 37 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом МПС России от 5 марта 2004 г. N 7 (БНА РФ. 2004. N 24), устанавливается, что работникам железнодорожного транспорта может быть установлен режим работы с ненормированным рабочим днем, за исключением работников, обслуживающих

пассажирские поезда, поездных электромехаников, а также начальников, механиков-бригадиров пассажирских поездов, не несущих сменного дежурства, рабочее время которых определяется так же, как и у проводников пассажирских вагонов поезда.

Отнесение к перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем тех, труд которых не поддается точному учету во времени или которые распределяют время работы по своему усмотрению, означает, что они могут самостоятельно решать вопрос о работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, если это определено должностными инструкциями или локальными нормативными актами. Предварительного распоряжения руководителя организации о привлечении их к такой работе не требуется. В данной ситуации работа по режиму ненормированного рабочего дня производится по инициативе самого работника.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены) (ст. 94 ТК), о времени начала и окончания рабочего дня (смены); они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК).

5. Если работник трудится неполный рабочий день (ст. 93 ТК), то привлечение к труду сверх нормы ежедневной работы, определенной соглашением сторон, но в пределах установленной продолжительности ежедневной работы (смены) при 5- и 6-дневной рабочих неделях, не рассматривается как работа с ненормированным рабочим днем.

6. Работа с режимом ненормированного рабочего дня и сверхурочная работа осуществляются за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В отличие от режима работы с ненормированным рабочим днем привлечение работника к сверхурочной работе без его письменного согласия возможно на основании ч. 3 ст. 99 ТК только в трех строго определенных случаях. Круг привлекаемых к таким работам работников более широкий (определенные исключения установлены ч. 5 ст. 99 ТК), установлено ограничение в отношении нормы отработанных часов для каждого работника.

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

Комментарий к статье 102

1. В основе применения режима гибкого рабочего времени лежит суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК).

Режим гибкого рабочего времени - это форма организации труда, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода - рабочего дня, недели, месяца и др.

Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются скользящие (гибкие) графики работы. Они устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Соглашение о гибком рабочем времени может быть достигнуто как на определенный срок, так и без указания срока. Установление гибкого рабочего времени оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным и т.п.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более

экономное использование рабочего времени, способствует более слаженной работе коллектива.

Нецелесообразно применение режима гибкого рабочего времени в непрерывных производствах, в условиях 3-сменной работы в прерывных производствах, при 2-сменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места на стыках смен, а также в ряде случаев, определяемых спецификой производства.

Режимы гибкого рабочего времени могут применяться как при 5- и 6-дневной рабочих неделях, так и при других режимах работы. Применение режимов гибкого рабочего времени не изменяет условий нормирования и оплаты труда работников, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовые книжки работников вносятся без упоминания о режиме работы.

2. Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время - время обязательного нахождения на работе всех трудящихся по режиму гибкого рабочего времени. 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 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;

продолжительность учетного периода, определяющую календарное время (неделю, месяц и др.), в течение которого каждый должен отработать установленную законодательством норму рабочих часов.

3. Конкретная продолжительность составных элементов режима гибкого рабочего времени и учетного периода устанавливается организацией. Варианты построения графиков гибкого рабочего времени могут различаться в зависимости от принятого учетного периода, временных характеристик каждого из составных элементов режима, а также по условиям их применения в различных структурных подразделениях (сменах).

При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня (в условиях 40-часовой рабочей недели) в отдельные дни не может превышать 10 часов. В исключительных случаях, определяемых условиями работы организации или иными обстоятельствами, максимальная продолжительность времени пребывания на работе (вместе с перерывом для питания и отдыха) допускается в пределах 12 часов.

В зависимости от продолжительности учетного периода применяются следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени: учетный период, равный рабочему дню, - когда его продолжительность полностью отрабатывается в тот же день; учетный период, равный рабочей неделе, - когда его 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 качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, другие варианты режима гибкого рабочего времени, которые удобны для организации и работников.

4. В случае применения вышеуказанных режимов в условиях неполного рабочего времени его норма должна быть скорректирована с учетом фактически установленной недельной или месячной нормы.

Работающие по режиму гибкого рабочего времени могут привлекаться к сверхурочной работе только в порядке и по основаниям, указанным в ст. 99 ТК.

При выполнении работы вне организации, например в служебной командировке, режим гибкого рабочего времени не применяется.

5. Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым работником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени.

6. Особенности применения режима гибкого рабочего времени определены Положением о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. N 170/10-101 (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. N 9).

7. Применение режима гибкого рабочего времени определяется рядом нормативных правовых актов. Например, Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 утвержден Перечень категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. В него включены: работники, выполняющие работы по устранению аварий и повреждений средств связи; операторы связи, занятые на производственных операциях по приему-отправке, погрузке-разгрузке, перевозке почты, сортировке письменной корреспонденции, экспедированию периодических изданий, выемке писем из почтовых ящиков и др.

Статья 103. Сменная работа

Комментарий к статье 103

1. Статья закрепляет основания применения в организации сменной работы. Ими являются: длительность производственного процесса, превышающая допустимую продолжительность ежедневной работы (о продолжительности ежедневной работы (смены) см. ст. 94 ТК); эффективность использования оборудования, увеличение объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Только при наличии объективных оснований в организации может вводиться сменный режим работы.

Устанавливается возможное количество смен при сменной работе: 2, 3 или 4 смены.

Продолжительность рабочего времени в течение смены определяется в зависимости от установленной нормы рабочего времени и вида рабочей недели (5- или 6-дневная рабочая неделя).

О продолжительности работы (смены) в ночное время см. ст. 96 ТК.

2. Труд работников при сменной работе регулируется графиком сменности. При составлении графика сменности учитывается мнение представительного органа работников. График сменности может как прилагаться к коллективному договору, так и быть самостоятельным локальным нормативным актом.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиком.

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 (Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха. М., 1967).

Если количество рабочих и выходных дней по графику не совпадает с количеством дней в неделе, то переход из одной смены в другую происходит, как правило, после выходного дня, определенного графиком.

В организациях, имеющих непрерывное производство, где отсутствует возможность использовать режим рабочего времени по 5- или 6-дневной рабочей неделе, применяются 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 3 бригады, каждая в своей смене, а одна бригада отдыхает.

О графиках работы в режиме гибкого рабочего времени см. ст. 102 ТК.

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 ТК 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.

3. Работодатель обязан довести утвержденный график сменности до каждого работника не позднее чем за один месяц. Несоблюдение этого срока нарушает право работника на своевременное информирование его об изменении условий труда.

Если введение графика сменности связано с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами трудового договора они не могут быть сохранены, то о его введении работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК).

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, в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 113 ТК).

Работа в течение двух смен подряд даже при согласии работника не допускается.

4. Максимальную продолжительность рабочей смены ТК не устанавливает. Для некоторых категорий работников нормативными правовыми актами она определяется. 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 мая 2003 г. N 133 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 10), 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.

В п. 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом МПС России от 5 марта 2004 г. N 7 (БНА РФ. 2004. N 24), устанавливается, что продолжительность рабочего времени при сменной работе устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не более 12 часов.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

Комментарий к статье 104

1. На работодателя возлагается обязанность вести точный учет фактически отработанного времени. Применяются следующие виды учета рабочего времени:

поденный учет. В этом случае учетный период равен рабочему дню и его продолжительность, установленная в соответствующем порядке, полностью отрабатывается в тот же рабочий день;

недельный учет. Учетный период равен неделе, в течение которой должна соблюдаться установленная трудовым законодательством продолжительность рабочей недели (ст. 91 и ст. 92 ТК);

суммированный учет. Устанавливается учетный период рабочего времени, который превышает неделю; в нем суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. Величина нормального числа рабочих часов зависит от установленной законодателем продолжительности недели: 40 часов - нормальная продолжительность рабочего времени, 36, 30 часов - сокращенная продолжительность рабочего времени. Если работник трудится неполное рабочее время, то в основе учетного периода лежит определенная сторонами трудового договора продолжительность рабочей недели.

Использование суммированного рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период. Установленная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности и др.).

2. Статья закрепляет основание суммированного учета рабочего времени - невозможность соблюдения для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени может применяться как в организации, так и при выполнении отдельных видов работ. Наиболее часто суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих организациях.

Названы некоторые виды учетных периодов: месяц, квартал. Установлен максимальный учетный период - год.

Для некоторых категорий работников с учетом особенностей режима рабочего времени устанавливаются специальные учетные периоды. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом МПС России от 5 марта 2004 г. N 7 (БНА РФ. 2004. N 24), определено, что рабочее время работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, - работников поездных бригад пассажирских поездов, работников рефрижераторных секций и АРВЭ, хоппер-дозаторных и думпкарных маршрутов, вагонов-транспортеров сочлененного типа, служебных, багажных и сборно-раздаточных вагонов, при общей продолжительности поездки в оба конца трое суток и более, может исчисляться турой (учетный период с момента явки работника на работу для поездки до момента явки работника на работу для следующей поездки, после его отдыха в пункте постоянной работы).

3. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК).

Трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени. На практике она составляет 10 - 12 часов.

4. Установление суммированного учета рабочего времени для некоторых категорий работников предусматривается законодательством.

Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утв. Приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. N 133, предусмотрено установление суммированного учета рабочего времени для работников плавсостава, при этом учетный период не должен превышать года (с начала навигации до начала следующей навигации).

Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170, устанавливается суммированный учет рабочего времени для членов экипажей судов.

Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Государственного комитета РФ по рыболовству от 8 августа 2003 г. N 271, определено, что в период эксплуатации рыбопромысловых судов и работы членов промысловых бригад (артелей) вводится суммированный учет рабочего времени.

Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом МПС России от 5 марта 2004 г. N 7, закреплено, что для работников организаций железнодорожного транспорта, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) работников, работа которых протекает посменно (но не круглосуточно), а также работников с разделенным на части рабочим днем устанавливается суммированный учет рабочего времени.

В Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15, установлено, что в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. На перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев.

В Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утв. Приказом Минтранса России от 8 июня 2005 г. N 63 (БНА РФ. 2005. N 30), указано, что для работников личного состава восстановительных поездов (аварийно-восстановительное формирование) должен устанавливаться суммированный учет рабочего времени; при суммированном учете рабочего времени максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) работников, за исключением машинистов и помощников машинистов электропоездов, работающих на линии, не может превышать 12 часов; при суммированном учете рабочего времени сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 24 часов в месяц и 120 часов в год.

5. Локальным нормативным актом - правилами внутреннего трудового распорядка - устанавливается порядок введения суммированного рабочего времени. Поскольку правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, следует признать, что введение суммированного рабочего времени должно осуществляться в таком же порядке.

Порядок введения суммированного рабочего времени предусматривает регулирование вопросов продолжительности учетного периода, максимальной продолжительности рабочих смен и др.

6. О суммированном учете рабочего времени при работе вахтовым методом см. ст. 300 ТК.

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

Комментарий к статье 105

1. Статья устанавливает основания, при которых вводится разделение рабочего дня на части: особый характер труда в организациях (например, организации, обслуживающие население); производство работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены) (например, городской пассажирский транспорт). Установить разделение рабочего дня на части, или раздробленный рабочий день, можно при соблюдении условия - общая продолжительность рабочего времени не может превышать предусмотренную продолжительность ежедневной работы.

Законодательством не определяется, на какое количество частей может быть разделен рабочий день. На практике рабочий день делится на две части с перерывом более 2 часов. Возможно установление большего количества перерывов. Указанные перерывы не оплачиваются. Обеденный перерыв включается в указанные перерывы.

2. Разделение рабочего дня на части вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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. Поскольку режим, при котором рабочий день разделен на части, неудобен работнику, в локальном нормативном акте может предусматриваться выплата работнику доплат.

3. Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части установлено законодательством. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15, предусмотрено, что водителям автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах, с их согласия рабочий день может быть разделен на две части. Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы. Продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не более 2 часов без учета времени для отдыха и питания, а общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены). Перерыв между двумя частями смены предоставляется в месте дислокации или месте, определенном для отстоя автобусов и оборудованном для отдыха водителей.

Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 утвержден Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день. В него включены: начальники отделений связи (включая передвижные отделения связи) 5, 6 и 7 групп; операторы связи по приему и выдаче почтовых отправлений и телеграмм, а также по организации доставки почты; сортировщики почтовых отправлений и произведений печати в доставочных организациях связи; почтальоны по доставке почтовых отправлений, периодической печати, телеграмм и денежных средств; телефонисты переговорных пунктов; электромонтеры станционного оборудования по обслуживанию бюро ремонта телефонов

ГТС и СТС; телефонисты справочной службы справочно-информационного узла телефонной сети и др.

Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утв. Приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. N 127, определено, что водителям с их согласия рабочий день (смена) может быть разделен на две части. Перерыв между двумя частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы. Продолжительность перерыва между частями рабочего дня (смены) при разделении рабочего дня (смены) на части в дневное время должна быть не более 2 часов без учета времени для отдыха и питания, в ночное время - не более 6 часов без учета времени для отдыха и питания, а общая продолжительной ежедневной работы (смены) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены). Перерыв между двумя частями смены предоставляется в месте, оборудованном для отдыха водителей.

Раздел V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава 17. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 106. Понятие времени отдыха

Комментарий к статье 106

1. В комментируемой статье определено понятие времени отдыха.

В соответствии с этой статьей под временем отдыха понимается период, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, учебы, развлечений).

2. Право на отдых является конституционным правом каждого человека. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Раздел V ТК призван обеспечить реализацию указанных конституционных гарантий, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха.

3. ТК не содержит специальных норм, регламентирующих порядок использования работниками времени отдыха. Вместе с тем он определяет общие правила его предоставления, в т.ч. в течение рабочего дня (смены), недели, года. Особенности режима времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы (работников транспорта, связи и др.), согласно ст. 100 ТК (см. коммент. к ней) определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 (СЗ РФ. 2002. N 50. Ст. 4952) предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха таких категорий работников определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

Во исполнение этого Постановления Правительства РФ федеральными органами исполнительной власти в установленном порядке утверждены соответствующие нормативные правовые акты.

Так, на работников, управляющих воздушным движением и занимающих должности руководителя полетов, диспетчера - инструктора службы движения (включая старшего), диспетчера службы движения, непосредственно управляющего движением воздушных судов (включая старшего), распространяется действие Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление

воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. N 10 (БНА РФ. 2004. N 11).

Кроме того, действуют положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха:

работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утв. Приказом Минфина России от 2 апреля 2003 г. N 29н (БНА РФ. 2003. N 31);

членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170 (БНА РФ. 2003. N 39);

отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. N 271 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 10);

работников связи, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 (РГ. 2003. N 185);

работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. N 272 (БНА РФ. 2004. N 14);

водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 (БНА РФ. 2004. N 45);

условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом Минтранса России от 5 марта 2004 г. N 7 (БНА РФ. 2004. N 24);

водителей трамвая и троллейбуса, утв. Приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. N 127 (БНА РФ. 2005. N 49).

Статья 107. Виды времени отдыха

Комментарий к статье 107

1. Предусмотренные статьей виды времени отдыха различаются в зависимости от времени и цели его предоставления.

2. Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания (см. коммент. к ст. 108) или для обогревания и отдыха (см. коммент. к ст. 109).

3. Ежедневный (междусменный) отдых - это 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.

Трудовой кодекс не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. По сложившейся практике режим работы в организации устанавливается, как правило, таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

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 8 августа 2003 г. N 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 мая 2003 г. N 133 (РГ. 2003. N 181), ежедневный отдых указанных работников не может быть менее 12 часов (см. также коммент. к ст. 329).

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 января 2004 г. N 10 (БНА РФ. 2004. N 11), 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.

Согласно п. 25 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 (БНА РФ. 2004. N 45), продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов. На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей - не менее половины времени этой смены с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

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 (см. коммент. к ст. ст. 110, 111).

5. Нерабочие праздничные дни - это установленные ТК свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам (см. коммент. к ст. 112).

6. 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 (см. коммент. к ст. 114) и отпуска без сохранения заработной платы (см. коммент. к ст. 128).

Глава 18. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

Комментарий к статье 108

1. Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению.

Длительность перерыва должна определяться с учетом конкретных условий и специфики деятельности того или иного подразделения и существующей организации питания работников. Она не может превышать 2 часов и быть менее 30 минут.

2. Для отдельных категорий работников, в частности тех, чей труд непосредственно связан с движением транспортных средств, продолжительность перерыва для отдыха и питания и порядок его предоставления определяются в специальных положениях об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха (см. коммент. к ст. 329).

Так, согласно 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 января 2004 г. N 10 // БНА РФ. 2004. N 11), диспетчеру службы УВД при работе в ночную смену должен быть предоставлен дополнительный перерыв продолжительностью 1 час с правом сна в специально оборудованном помещении.

3. В тех случаях, когда 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.

4. Помимо обеденного перерыва в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда, а также специальные перерывы, предусмотренные в целях охраны труда для некоторых категорий работников (см. коммент. к ст. 109).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 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 часа (см. коммент. к ст. 258).

Статья 109. Специальные перерывы для обогревания и отдыха

Комментарий к статье 109

1. Статья предусматривает предоставление работникам специальных перерывов для обогревания и отдыха. В отличие от перерывов для отдыха и питания, предусмотренных ст. 108 ТК, они предоставляются в течение рабочего времени, включаются в рабочее время и оплачиваются.

2. Специальные перерывы в соответствии с комментируемой статьей предоставляются:

а) если необходимость в таких перерывах на отдельных видах работ обусловлена технологией производства или организацией производства и труда. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов в этих случаях определяются правилами внутреннего трудового распорядка. Для отдельных работников некоторых отраслей специальные перерывы для обогревания и отдыха предусмотрены в соответствующих нормативных правовых актах. 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 января 2004 г. N 10 // БНА РФ. 2004. N 11),

установлено, что диспетчеру, непосредственно управляющему воздушным движением (диспетчер УВД) за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом, после 2 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 том случае, когда время специального перерыва совпадает со временем перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

В соответствии с п. 19 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 // БНА РФ. 2004. N 45) на междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут; в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа;

б) если работа производится в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (например, на строительстве объекта зимой, на строительстве и ремонте дорог и др.);

в) при производстве погрузочно-разгрузочных работ и в других необходимых случаях.

В указанных случаях работодатель обязан оборудовать помещения для отдыха и обогревания работников (см. коммент. к ст. ст. 223, 224).

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Комментарий к статье 110

1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

2. Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха - 42 часа - должна соблюдаться всеми работодателями при установлении режимов работы и графиков сменности (в т.ч. и на непрерывных производствах).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной комментируемой статьей. Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Это правило применяется, в частности, к работникам связи, имеющим особый характер работы. В соответствии с п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы (утв. Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 // РГ. 2003. N 185) для работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

При режиме работы с суммированным учетом рабочего времени выходные дни могут предоставляться работникам согласно графику сменности (работы). При составлении графика также должны соблюдаться нормы продолжительности еженедельного отдыха в среднем за учетный период, т.е. не менее 42 часов. Так, согласно п. 7 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из

россыпных и рудных месторождений (утв. Приказом Минфина России от 2 апреля 2003 г. N 29н // БНА РФ. 2003. N 31), еженедельный отдых указанным работникам предоставляется согласно графику не менее одного дня в течение календарной недели.

3. Порядок предоставления еженедельного непрерывного отдыха работникам железнодорожного, автомобильного и водного транспорта и некоторых других отраслей может регулироваться положениями о рабочем времени и времени отдыха в этих отраслях. Например, в соответствии с п. п. 22, 23 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта (утв. Приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. N 133 // РГ. 2003. N 181) в период навигации при длительной стоянке судов в пунктах погрузки и выгрузки, в пунктах приписки работникам плавсостава по их письменному заявлению могут предоставляться суммированные дни отдыха в любой день недели. При этом продолжительность непрерывного отдыха работников плавсостава не может быть менее 24 часов. В остальных случаях суммированные дни отдыха предоставляются по согласованию с работником. Очередность их предоставления в период навигации устанавливается капитаном (командиром, шкипером) судна с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (см. также коммент. к ст. 329).

Еженедельный непрерывный отдых водителей автомобилей в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, и его продолжительность должна составлять не менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 29 часов. В среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (п. п. 26, 27, 28).

Статья 111. Выходные дни

Комментарий к статье 111

1. Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха.

В соответствии с комментируемой статьей работники имеют право на получение двух выходных дней в неделю при 5-дневной рабочей неделе и одного выходного дня - при 6-дневной рабочей неделе.

2. Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных дней. Так, 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 (см. коммент. к ст. 262).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (см. коммент. к ст. 262).

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 (см. коммент. к ст. 319).

3. Общим выходным днем для всех работников как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе является воскресенье.

Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. При этом, как правило, оба выходных дня должны предоставляться подряд. По сложившейся практике вторым выходным днем обычно является суббота.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни (ч. 5 ст. 112 ТК).

4. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи выходные дни в различные дни недели могут предоставляться поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка в тех случаях, когда по производственно-техническим или организационным условиям невозможно установить для всех общеустановленный или общий выходной день.

Это относится, в частности, к работникам непрерывно действующих организаций, когда в силу характера работы или по производственно-техническим условиям работа не может быть приостановлена, а также к работникам организаций, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, транспортные организации, театры, музеи и др.).

Работа в выходные дни, как общее правило, запрещается. Исключение установлено для случаев, предусмотренных ст. 113 ТК (см. коммент. к ней).

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 112

1. Часть 1 комментируемой статьи устанавливает перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации.

В целях обеспечения каждому работнику возможности ежегодно использовать помимо выходных 12 нерабочих праздничных дней, ч. 2 комментируемой статьи предусматривает правило о переносе выходного дня, совпадающего с праздничным днем, на следующий после праздничного рабочий день. Это правило должно применяться и тогда, когда выходной день, который полагается работнику в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, совпадает с нерабочим праздничным днем. При таком совпадении выходным для работника будет ближайший после праздника рабочий день.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными, должен осуществляться и в организациях, применяющих различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со "скользящими" днями отдыха.

По сложившейся практике в тех случаях, когда режим труда и отдыха предусматривает работу в нерабочие праздничные дни (в непрерывно действующих организациях или связанных с ежедневным обслуживанием населения, круглосуточным дежурством и др.), правило о переносе выходных дней не применяется (разъяснение Минтруда России от 29 декабря 1992 г. N 65 "О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями" // БНА РФ. 1993. N 3).

2. Часть 3 комментируемой статьи предусматривает выплату работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения

за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. При этом специально указывается, что суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Таким образом, законодатель не только установил выплату вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, но и предусмотрел дополнительную гарантию такой выплаты, определив источник финансирования.

3. Дополнительная гарантия предусмотрена и для работников, получающих оклад (должностной оклад). В соответствии с ч. 4 ст. 112 наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения им заработной платы. Иначе говоря, работникам, получающим оклад (должностной оклад), заработная плата в календарном месяце сохраняется в полном размере независимо от числа нерабочих праздничных дней в этом месяце.

4. Часть 5 комментируемой статьи предоставляет право Правительству РФ переносить выходные на другие дни, присоединяя их к ближайшим нерабочим дням, в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней. При этом уточняется, что нормативный правовой акт Правительства РФ 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 2 месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня. Данное уточнение позволяет как работникам, так и работодателям заранее планировать соответствующие мероприятия, связанные с организацией труда и отдыха.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (разъяснение Минтруда России от 25 февраля 1994 г. N 4, утв. Постановлением Минтруда России от 25 февраля 1994 г. N 19 // БНА РФ. 1994. N 5).

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 113

1. Часть 1 ст. 113 закрепляет общий принцип, в соответствии с которым работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Вместе с тем комментируемая статья предусматривает исключения из этого общего правила, но только в случаях и в порядке, определенных данной статьей.

Так, согласно ч. 6 комментируемой статьи 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.

2. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. 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.

Как следует из содержания приведенной нормы, закон не устанавливает исчерпывающего перечня случаев привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия. Вместе с тем он определяет, что привлечение к такой работе возможно только в ситуациях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3. Согласно ч. 2 ст. 113 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. Следует обратить внимание на то, что ч. 2 комментируемой статьи в отличие от ч. 3 предусматривает исчерпывающий перечень обстоятельств, дающих работодателю возможность привлекать работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Вместе с тем в соответствии с ч. 5 ст. 113 работодатель может привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, помимо перечисленных в ч. ч. 2 и 3 ст. 113, но в таких случаях кроме письменного согласия самих работников работодатель обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Исключение из общего правила, закрепляющего порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установлено для 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, указанных в соответствующих перечнях категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такие работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 (СЗ РФ. 2007. N 19. Ст. 2356).

5. Дополнительные требования установлены для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. В соответствии с ч. 7 ст. 113 они могут быть с их письменного согласия привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни лишь при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6. Особенности правового регулирования труда работников отдельных отраслей или отдельных категорий, которые устанавливаются ТК и другими федеральными законами, могут включать и особые правила привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Например, в соответствии со ст. 290 ТК (см. коммент. к ней) работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия.

7. Во всех случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только по письменному распоряжению работодателя. Условия и порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни установлены ст. 153 ТК (см. коммент. к ней).

Глава 19. ОТПУСКА

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 114

1. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

Это означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим законодательством.

Гарантированное Конституцией РФ право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК.

2. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, у какого работодателя они трудятся (организация - юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель - физическое лицо), 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.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, работы у работодателя - физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников (см. коммент. к ст. ст. 286, 291, 295, 305).

3. За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это - одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор (см. коммент. к ст. ст. 80, 81).

4. Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка одинаков как для оплаты основных и дополнительных отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Правила исчисления среднего заработка, в т.ч. и за отпуск, установлены ст. 139 ТК (см. коммент. к ней).

Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (см. коммент. к ст. 136).

5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст. 115 ТК);

ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Комментарий к статье 115

1. Статья 115 предусматривает два вида ежегодного основного оплачиваемого отпуска - минимальный и удлиненный.

2. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

3. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (т.е. более 28 календарных дней), называются удлиненными основными отпусками. Они предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или другим федеральным законом. Цель таких отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Так, в соответствии со ст. 267 ТК (см. коммент. к ней) ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня. Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Ежегодные основные удлиненные отпуска предоставляются педагогическим работникам. Продолжительность таких отпусков устанавливается Правительством РФ (см. коммент. к ст. 334).

В соответствии со ст. 5 Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 или 49 календарных дней (в зависимости от группы работ с химическим оружием) предоставляется работникам, занятым на работах с химическим оружием.

Удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень" (СЗ РФ. 1994. N 17. Ст. 949) научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета, вправе устанавливать удлиненные отпуска научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученую степень - доктора наук - 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней.

Удлиненные отпуска предоставляются также:

государственным гражданским служащим - продолжительностью 30 или 35 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (ст. 46 Закона о государственной гражданской службе);

работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда) (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления

льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей" // СЗ РФ. 1996. N 15. Ст. 1629);

некоторым другим категориям работников.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 116

1. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано главным образом компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. В отдельных случаях предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере, т.е. за продолжительный стаж работы. Продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков зависит от основания их предоставления.

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (см. коммент. к ст. 117);

имеющим особый характер работы (см. коммент. к ст. 118);

с ненормированным рабочим днем (см. коммент. к ст. 119);

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. коммент. к ст. 321).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам и в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Так, дополнительный отпуск с учетом стажа работы установлен государственным гражданским служащим (ст. 46 Закона о государственной гражданской службе).

На дополнительный отпуск продолжительностью до года не реже чем через каждые 10 лет имеют право педагогические работники образовательного учреждения. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (см. коммент. к ст. 335).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. N 1588 (СЗ РФ. 1999. N 2. Ст. 300) врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

3. При наличии производственных и финансовых возможностей работодатели вправе предоставлять дополнительные отпуска тем или иным категориям работников и в других случаях. Условия и порядок предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров, а также 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), в соответствии со ст. 8 и ст. 9 ТК не подлежат применению (см. коммент. к ним).

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Комментарий к статье 117

1. Часть 1 комментируемой статьи определяет, какие условия труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск, относятся к категории вредных и (или) опасных. Это подземные горные работы, открытые горные работы в разрезах и карьерах, работы в зонах радиоактивного заражения и другие работы, связанные с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

2. Согласно ч. 2 комментируемой статьи 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 РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Правительство РФ своим Постановлением от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" (СЗ РФ. 2008. N 48. Ст. 5618) определило, что работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются следующие компенсации:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Названным Постановлением Министерству здравоохранения и социального развития РФ поручено в 6-месячный срок после вступления в силу этого Постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

В настоящее время до принятия соответствующих нормативных правовых актов Минсоцздравразвития России следует руководствоваться Списком 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 и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, с последующими изменениями и дополнениями (М.: Экономика, 1977). Порядок применения Списка определен Инструкцией, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 (см. также коммент. к ст. 92).

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, профессии, должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, т.е. непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную Списком. Он содержит также перечень общих профессий для всех отраслей. В этом случае не важно, в каком цехе, производстве занят работник. Продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

3. Отдельным категориям работников дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда устанавливается в соответствии с иными нормативными правовыми актами, а не по указанному Списку.

Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. N 647 (СП СССР. 1990. N 16. Ст. 85) для работников промышленно-производственного персонала

угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей наряду с дополнительным отпуском за работу с вредными условиями труда введен дополнительный отпуск за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах длительностью от 4 (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 - от 7) до 24 календарных дней. И тот и другой дополнительные отпуска предоставляются на основании специального Списка, утв. в качестве приложения к Постановлению Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. В нем перечислены виды производств, работ, наименование профессий и должностей и по каждой из них указана продолжительность дополнительного отпуска за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах, а также предельная продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда. При этом продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда определяется в зависимости от наличия вредных производственных факторов, каждый из которых компенсируется дополнительным отпуском определенной длительности. При воздействии нескольких вредных факторов продолжительность дополнительных отпусков за каждый из них суммируется. В целом она не должна превышать указанной в Списке предельной продолжительности дополнительного отпуска по данному основанию на определенных видах работ, по профессиям, должностям.

4. Законом о Чернобыле предусматривается предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков гражданам, работающим на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС. Эти дополнительные отпуска фактически установлены в связи с неблагоприятными условиями труда на таких территориях, хотя предоставляются помимо дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда. Их продолжительность дифференцируется в зависимости от того, к какой зоне отнесена та или иная территория, и от времени проживания (работы) в ней.

5. Работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья условиях учтен при установлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней (п. 4 Постановления Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей". Перечень работников, которые имеют право на этот отпуск, и условия его предоставления установлены Постановлением Минтруда России от 8 августа 1996 г. N 50 // БНА РФ. 1996. N 6).

6. 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 (ст. 15 Закона о предупреждении распространения туберкулеза. См. также Постановление Правительства РФ от 25 декабря 2001 г. N 892 "О реализации Федерального закона "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2001. N 53 (ч. II). Ст. 5185).

7. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренная в Списке в отношении той или иной работы, должности, - это минимальная гарантия для работника любой организации, занятого на данной работе.

В коллективном договоре или локальном нормативном акте работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск может быть установлен и большей продолжительности.

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Комментарий к статье 118

1. В соответствии с комментируемой статьей дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

В статье не раскрывается понятие "особенности выполнения работы", которые дают основание для предоставления той или иной категории работников дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы.

Согласно ч. 2 комментируемой статьи перечень категорий таких работников, а также минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

В качестве примера можно привести отпуска работникам территориальных органов, а также работникам, командированным в Чеченскую Республику. Им предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц работы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 1994 г. N 1440 "Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике" (СЗ РФ. 1995. N 2. Ст. 161).

2. Некоторым категориям работников установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за многосменный режим работы, например в горнорудной промышленности или на строительно-монтажных работах.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Комментарий к статье 119

1. Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за работу во внеурочное время, т.е. за переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (о понятии ненормированного рабочего дня см. коммент. к ст. 101). Продолжительность такого отпуска устанавливается в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 3 календарных дней.

2. В соответствии со ст. ст. 101 и 119 ТК работодатели вправе сами определить целесообразность введения для тех или иных работников ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (см. коммент. к ст. 101). Законодатель не устанавливает критериев, характеризующих содержание трудовой функции, условия труда либо особенности его организации, которые позволяют включить те или иные должности в перечень должностей с ненормированным рабочим днем. На практике ненормированный рабочий день обычно устанавливается руководителям организаций, структурных подразделений, главным и ведущим специалистам. При этом учитывается объем работы, степень напряженности труда, необходимость привлекать работника, занимающего ту или иную должность, к выполнению своей трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и другие условия.

3. Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность, которая включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от того, как часто работник привлекается к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

4. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются в соответствии с ч. 2 ст. 119 Правительством РФ; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами власти субъекта РФ; в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета (СЗ РФ. 2002. N 51. Ст. 5081). В соответствии с ними ненормированный рабочий день может устанавливаться работникам:

а) труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету;

б) которые распределяют рабочее время по своему усмотрению;

в) рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Эти критерии заимствованы из Постановления НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. и могут применяться с учетом современных условий и нового трудового законодательства, в т.ч. с учетом изменений, внесенных в правовое регулирование отпусков за ненормированный рабочий день Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ.

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 120

1. Часть 1 комментируемой статьи устанавливает общий (единый) порядок исчисления продолжительности как ежегодного основного, так и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников.

Все ежегодные оплачиваемые отпуска (и основной, и дополнительные) исчисляются в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничиваются.

В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включаются только приходящиеся на период отпуска нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК (см. коммент. к ней).

2. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного оплачиваемого отпуска (в т.ч. удлиненного) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков независимо от основания их предоставления (см. коммент. к ст. ст. 115 - 119).

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 121

1. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя. Только при наличии такого стажа работник вправе требовать предоставления ему отпуска, а работодатель обязан его предоставить.

Стаж работы, дающий право на получение отпуска, исчисляется в порядке, установленном ст. 121.

Основу стажа для получения ежегодного оплачиваемого отпуска и его наибольшую часть составляет время фактической работы, т.е. период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности (причем трудовые

обязанности могут выполняться и вне места постоянной работы, например в служебных командировках).

Правило о включении в стаж для отпуска фактически проработанного времени ранее не распространялось на лиц, отбывающих наказание в виде исправительных работ по месту работы. Лицам, осужденным к исправительным работам, во время отбывания наказания по месту постоянной работы ежегодные отпуска не предоставлялись, а период отбывания исправительных работ в стаж, дающий право на отпуск, не засчитывался. В настоящее время в соответствии с ч. 6 ст. 40 УИК в период отбывания исправительных работ осужденному предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней администрацией организации, в которой он работает, по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией. Другие виды отпусков, предусмотренные законодательством РФ о труде, предоставляются осужденным на общих основаниях.

2. При исчислении стажа работы для отпуска учитывается также время, когда работник фактически не работал, но за ним в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, сохранялось место работы (должность). В ч. 1 комментируемой статьи специально указывается, что при исчислении стажа работы для отпуска учитывается также время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

За работниками сохраняется место работы (должность) и в случаях, когда они в соответствии с трудовым законодательством привлекаются к выполнению государственных или общественных обязанностей. Например, во время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом; участия в работе избирательных комиссий; явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия или суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя; учебных отпусков; обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности); нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить; освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха; приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. Эти периоды также включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

3. В стаж для отпуска в соответствии с ч. 1 комментируемой статьи включается период отстранения от работы лица, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, и время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе (см. коммент. к ст. ст. 76 и 394). Хотя в комментируемой статье ничего не говорится о тех случаях, когда работник имел вынужденный прогул в связи с незаконным переводом на другую работу, следует полагать, что этот период, если работник был восстановлен на прежней работе, также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются также время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. Иными словами, если общая (суммированная) продолжительность отпусков, предоставленных работнику в течение рабочего года, составляет 14 календарных дней или

менее, то в стаж включается все фактическое время этих отпусков. Если же общая продолжительность таких отпусков в течение рабочего года превышает 14 календарных дней, в стаж включается только 14 календарных дней. Так, например, если в течение рабочего года работнику предоставлялись отпуска на 10, 4 и 8 календарных дней (в общей сложности - 22 календарных дня), то в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, будет включено лишь 14 календарных дней.

4. Коллективным или трудовым договорами, а также локальными нормативными актами могут быть установлены и другие, помимо перечисленных в ч. 1 ст. 121, периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5. Часть 2 комментируемой статьи устанавливает исчерпывающий перечень периодов времени отсутствия работника на работе, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в т.ч.:

время отсутствия на работе без уважительных причин (например, дни прогула без уважительных причин, нахождения под стражей за совершение мелкого хулиганства);

время отсутствия на работе в связи с отстранением от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК, если работник отстранен от работы по собственной вине (например, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в случае, если работник не прошел обязательный медицинский осмотр или обучение и проверку знаний) (см. коммент. к ст. 76);

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (см. коммент. к ст. 256, ч. 2 ст. 257).

При суммировании отпусков без сохранения заработной платы в соответствии с новыми правилами не имеет значения, с какой целью работник просит предоставить ему такой отпуск (по семейным обстоятельствам, для ухода за детьми в соответствии со ст. 263 ТК, отдыха, путешествий). Не имеет также значения и категория работников, обратившихся с заявлением о предоставлении такого отпуска (пенсионеры, инвалиды, родители военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы, и др.). При определении продолжительности отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работнику в течение рабочего года, учитываются и такие отпуска, которые работодатель в соответствии с ТК обязан предоставить работнику, например работающим пенсионерам по старости, инвалидам (см. коммент. к ст. 128).

6. При исчислении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеет. Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты времени отпуска (см. коммент. к ст. 93).

7. Часть 3 комментируемой статьи устанавливает особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы включаются некоторые другие периоды, предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи, то при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При этом в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, 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 (абз. 1 п. 12 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, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20).

Следует отметить, что в связи с вступлением в силу ТК правомерность применения правила о включении в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда только фактически отработанного в этих условиях времени, была подвергнута сомнению. Однако Верховный Суд РФ при рассмотрении гражданских дел по заявлениям Ножкова А.А. (решение Верховного Суда РФ от 6 февраля 2002 г. N ГКПИ2002-30) и унитарного предприятия "Челябгортранс" (решение Верховного Суда РФ от 15 апреля 2004 г. N ГКПИ2004-481), основываясь на анализе ст. 117 и ч. 3 ст. 121 ТК, признал предписания абз. 2 п. 8 и абз. 1 п. 12 названной Инструкции соответствующими ТК.

Как указано в решениях Верховного Суда РФ, анализ указанной нормы не позволяет сделать вывод о том, что работник приобретает право на дополнительный оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности работы во вредных условиях труда, поскольку закон специально оговаривает, что условия предоставления данного отпуска утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Поскольку в настоящее время нормативный акт по условиям предоставления дополнительных отпусков Правительством РФ еще не принят, в соответствии с ч. 1 ст. 423 ТК по рассматриваемому вопросу продолжает действовать оспариваемая Инструкция. Подтверждением вывода о соответствии оспариваемого предписания Инструкции Трудовому кодексу является и ч. 3 ст. 121 ТК, предусматривающая, что 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.

Наряду с этим при рассмотрении заявления муниципального унитарного предприятия "Челябгортранс" Верховный Суд РФ признал не соответствующими ТК некоторые другие положения 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.

В частности:

абз. 3 п. 8, предусматривающий, что в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, также включаются: а) период временной нетрудоспособности; б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года; в) время выполнения государственных и общественных обязанностей;

пятое предложение п. 9, содержащее указание о том, что в тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный отпуск возникает в различное время, то эти отпуска предоставляются ему одновременно и полностью;

указание в абз. 3 примера к п. 9 Инструкции о том, что если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом, то и дополнительный отпуск также должен быть предоставлен авансом и полностью;

указание в третьем предложении абз. 4 примера к п. 9 о том, что при уходе в отпуск рабочему наряду с ежегодным (основным) отпуском должен быть предоставлен дополнительный отпуск в полном размере.

Вместе с тем Верховный Суд РФ признал не противоречащими ТК положения п. 10 указанной Инструкции, которые предусматривают порядок исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, пропорционально проработанному в этих условиях времени. Как сказано в решении

Верховного Суда РФ, Трудовой кодекс не устанавливает механизма исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск. Пунктом 10 Инструкции такой порядок определен и подлежит применению в силу ч. 1 ст. 423 ТК.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 122

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу. Так, если работник поступил на работу 1 февраля 2008 г., то его первый рабочий год истекает 31 января 2009 г., второй рабочий год - это период с 1 февраля 2009 г. до 1 февраля 2010 г. и т.д. Если какие-либо периоды времени в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК не включаются в стаж работы для отпуска (см. коммент. к ней), то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Закон предусматривает различный порядок предоставления отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается - первый или последующие.

2. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Следовательно, по общему правилу тем, кто трудится у данного работодателя первый год, отпуск должен предоставляться на 7-м месяце работы, если в течение 6-месячного периода у них не было перерывов в работе, которые в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Стаж для получения ежегодного отпуска должен быть непрерывным. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя. Поэтому, когда работник увольняется, он должен полностью закончить свои расчеты по отпуску, получив денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

Правило ч. 2 ст. 122 нельзя рассматривать как запрет на предоставление отпуска в первый год работы до истечения 6 месяцев. По взаимной договоренности между работником и работодателем оплачиваемый отпуск и в первый рабочий год может быть предоставлен авансом. Иногда же это просто необходимо. Например, когда на работу одновременно принимается большое число работников.

3. В случаях, предусмотренных ч. 3 комментируемой статьи, работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему отпуск на первом году работы до истечения 6 месяцев. Причем какой-либо минимальной продолжительности работы в данной организации закон здесь не устанавливает. Поэтому, например, если женщине, проработавшей в организации 1 месяц, предоставлен отпуск по беременности и родам, она вправе потребовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска непосредственно после окончания этого отпуска.

До истечения 6 месяцев, т.е. авансом, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом. Например, мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК), работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, а следовательно, и авансом (см. коммент. к ст. 123).

4. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в т.ч. и до наступления права на получение отпуска, т.е. авансом, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (см. коммент. к ст. 123).

5. Действующее законодательство не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного основного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально

отработанному в данном рабочем году времени. Поэтому, если ежегодный основной отпуск предоставляется в первый год авансом (до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя), он должен быть полным, т.е. установленной продолжительности, при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 123

1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком. График отпусков должен составляться работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на каждый календарный год и утверждаться им не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Например, график отпусков на 2009 г. должен быть утвержден не позднее 18 декабря 2008 г.

2. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса.

Важное условие, которое необходимо соблюдать при составлении графика, - это то, что отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется.

Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работниками. Это означает, что ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке изменить установленное графиком время ухода в отпуск.

Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации изменить его. С согласия работника время ухода в отпуск может быть изменено и по инициативе работодателя.

3. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Обычно графики отпусков вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под расписку. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 2 недели.

4. При составлении графика отпусков следует учитывать, что для некоторых категорий работников законами предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года. Число лиц, имеющих право на такую льготу, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);

участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в т.ч. и инвалиды (ст. ст. 14 - 19 Закона о ветеранах);

Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы" // ВВС РФ. 1993. N 7. Ст. 247);

Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" // СЗ РФ. 1997. N 3. Ст. 349);

лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 11 Закона о донорстве);

лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской

катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (ст. ст. 14 - 22 Закона о Чернобыле).

При составлении графика отпусков следует также учитывать право работника-мужчины получить ежегодный отпуск в период отпуска по беременности и родам его жены, а также право одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) получить ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (см. коммент. к ст. 322).

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор, при составлении графика отпусков целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск. При наличии такого заявления и учете пожелания работника при составлении графика изменить впоследствии время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон.

Если работодатель не соблюдает требование 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).

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Комментарий к статье 124

1. Комментируемая статья определяет, в каких случаях и в каком порядке ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок. В основе их лежат обстоятельства, препятствующие работнику использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

2. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает, в каких случаях допускается продление или перенесение отпуска на другой срок. При этом уточняется, что срок, на который переносится отпуск, определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен:

в связи с временной нетрудоспособностью работника в период отпуска (имеется в виду нетрудоспособность только самого работника);

в связи с выполнением работником во время отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (например, обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы) (см. коммент. к ст. 170);

в других случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В тех случаях, когда отпуск продлевается, он продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он обязан согласовать это с работодателем.

3. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает случаи, когда работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок. В соответствии с ней работодатель обязан перенести ежегодный

оплачиваемый отпуск на другой срок при несвоевременной (т.е. позже чем за 3 дня до начала отпуска) выплате отпускных, а также в случае, если работодатель вовремя, т.е. не позднее чем за 2 недели, не известил работника о времени начала отпуска. При этом работодатель должен согласовать срок, на который переносится отпуск, с работником.

4. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе организации, индивидуального предпринимателя, полагающийся работнику по графику отпуск может быть с его согласия перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

Работникам в возрасте до 18 лет, а также занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

Комментарий к статье 125

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо. Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и непосредственно при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Закон не устанавливает, на сколько частей можно делить отпуск. В принципе по соглашению сторон его можно разделить на несколько частей, но при этом хотя бы одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Иными словами, на части можно разделить ту часть отпуска, которая превышает 14 календарных дней. В основу такого правила положены требования международных норм о труде и, в частности, Конвенции МОТ N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936), ратифицированной нашим государством.

Предоставляя отпуск работнику по частям, работодатель вместе с тем должен иметь в виду, что чрезмерное дробление отпуска нецелесообразно, т.к. за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы.

2. Часть 2 ст. 125 предусматривает возможность отзыва работника из отпуска и устанавливает для этого соответствующие правила.

В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его согласия. Закон не оговаривает форму такого согласия. Однако в целях предотвращения возможных недоразумений целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

В свою очередь, работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска, и такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. На это обстоятельство специально обращено внимание Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, который указал: учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) выполнить распоряжение работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена

неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3. Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Комментарий к статье 126

1. В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного оплачиваемого отпуска и, прежде всего, длительного, а также с учетом потребностей современной практики в ТК включена норма, позволяющая заменять часть ежегодного отпуска денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 1 ст. 126 денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

Согласно ч. 2 комментируемой статьи при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией можно заменить часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Такое правило соответствует основному назначению (цели) ежегодного основного отпуска, а также общим положениям ст. 2, ст. 115 и ч. 3 ст. 124 ТК, регламентирующим правила предоставления ежегодных отпусков. Иначе говоря, отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должен предоставляться работнику, как общее правило, за каждый проработанный им год. Именно это правило и предусмотрено ч. 2 ст. 126 ТК.

2. Часть 3 комментируемой статьи определяет категорию работников, которым замена ежегодного отпуска (как основного, так и дополнительных отпусков) денежной компенсацией не допускается, в т.ч. и по их просьбе.

К таким работникам относятся беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

В отношении работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено несколько иное правило. Им не может быть заменен денежной компенсацией только ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с указанными условиями. Этот отпуск должен предоставляться в натуре. Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам, установленным ч. ч. 1 и 2 комментируемой статьи, т.е. денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

Комментарий к статье 127

1. Денежная компенсация при увольнении работника должна быть выплачена ему за все отпуска, не использованные им ко дню увольнения, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

2. При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск должны применяться те же правила, что и при исчислении заработка за отпуск (см. коммент. к ст. 139).

3. По желанию работника на основании его письменного заявления вместо компенсации за неиспользованные отпуска ему может быть предоставлен отпуск в натуре с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Следует иметь в виду, что работодатель вправе, а не обязан предоставлять работнику отпуск с последующим увольнением по его просьбе.

В случае предоставления работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата (последний день отпуска) вносится и в трудовую книжку как дата увольнения. Однако все расчеты с работником, в т.ч. выдача трудовой книжки и других документов, должны быть произведены в последний день работы (см. коммент. к ст. 84.1).

4. Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершение по месту работы хищения чужого имущества, разглашение охраняемой законом тайны (см. коммент. к ст. 81).

5. Неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и в тех случаях, когда основанием увольнения является истечение срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы этого срока. Днем увольнения в этом случае также будет являться последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора.

Например, срок трудового договора истекает 1 февраля 2009 г. (последний день работы). Работник просит в связи с прекращением с ним трудового договора предоставить ему не использованный им отпуск продолжительностью 25 календарных дней с последующим увольнением. Днем увольнения будет 27 февраля 2009 г.

6. В том случае, когда неиспользованный отпуск с последующим увольнением предоставляется работнику, увольняющемуся по собственному желанию, он вправе отозвать свое заявление об увольнении, но при условии, если отпуск еще не начался и если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (см. коммент. к ст. 64).

7. В практике применения ст. 127 возник вопрос, вправе ли работник требовать продления отпуска, предоставленного с последующим увольнением, если в период отпуска он заболел. Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть отрицательным, поскольку реально (фактически) трудовые отношения с работником прекращены с момента начала отпуска. Такой вывод подтверждают и правила ч. 4 ст. 127, в соответствии с которыми работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил желание прекратить трудовое отношение с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, и, следовательно, правила о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные ч. 1 ст. 124 ТК, к таким работникам не применяются.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

Комментарий к статье 128

1. Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков работникам в соответствии с комментируемой статьей могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

В соответствии с ч. 1 ст. 128 продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, в каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

2. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен (по письменному заявлению работника) только при наличии уважительной причины. Поэтому в заявлении работник обязан указать причину, по которой ему необходим отпуск.

Является ли причина уважительной, решает работодатель. По сложившейся практике к уважительным причинам, помимо вступления в брак, смерти близких родственников, относятся проводы сына на службу в армию, отправка детей на отдых в летние лагеря и т.п.

3. Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ст. 128, подразделяются на 2 группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам.

Ко второй - отпуска, предусмотренные ч. 2 ст. 128 для отдельных категорий работников (этот перечень не является исчерпывающим). Работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК, иным федеральным законом или коллективным договором.

В частности:

работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней - в соответствии со ст. 263 ТК (см. коммент. к ней);

работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до 3 недель в году в удобное для них время года (Закон РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", Федеральный закон "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

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 - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

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 - 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц и др. (см. коммент. к ст. ст. 173, 174);

ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в т.ч. и инвалидам, - от 2 недель до одного месяца в году (ст. ст. 14 - 19 Закона о ветеранах).

4. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава 20. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 129. Основные понятия и определения

Комментарий к статье 129

1. Комментируемая статья определяет основные понятия, используемые в гл. 20 и 21 ТК.

Вознаграждение за труд (выполнение трудовой функции в соответствии с заключенным трудовым договором) согласно данному в комментируемой статье определению состоит из трех частей: основной (тарифной), компенсационной и стимулирующей.

Основная часть заработной платы, иногда называемая тарифной, исчисляется на основе установленных Трудовым кодексом критериев. Это квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. ст. 159 - 162 ТК). Нормы труда, по существу, определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю. Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка.

Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Например, если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа. Напротив, если работник отсутствовал на работе, оплачивается только фактически отработанное время.

Качество труда - второй важнейший критерий определения заработной платы - характеризует его сложность, ответственность, напряженность, тяжесть, самостоятельность.

Распространившееся в последние годы мнение о том, что упоминание о качестве труда означает отсутствие брака в работе (добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей), не согласуется с экономической доктриной, которая ввела этот термин в оборот. Качество труда в противовес количеству - характеристика его содержательной стороны. Оно учитывается при установлении заработной платы еще до

начала трудовой деятельности конкретного работника и не отражает отношение работника к исполнению своих обязанностей.

Качество труда проявляется прежде всего в его сложности - уровне выполняемых работником задач. О сложности труда можно судить по наименованию специальности, должности: существуют специальности, выполнение работы по которым требует начальной, средней или высшей профессиональной подготовки; должности могут характеризоваться наличием категорий (врач I категории, высшей категории и т.п.) либо указанием на степень ответственности и самостоятельности выполняемой работы (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник и т.д.).

Со сложностью труда корреспондирует квалификация работника, требуемая для выполнения соответствующей работы. Таким образом, выделенные законодателем критерии оплаты труда в определенной степени дублируют друг друга. При этом важно помнить, что квалификация работника учитывается лишь в том случае, когда она необходима для выполнения поручаемой ему работы. Например, когда высококвалифицированный работник заключает трудовой договор о выполнении неквалифицированной работы, размер его заработной платы определяется сложностью выполняемой им работы, а не его квалификацией, которая в данном случае не имеет значения.

Кроме того, и сложность труда, и квалификация работника являются элементами, характеризующими качество труда. С учетом того что качество труда также указано как критерий определения оплаты труда, было бы достаточно предусмотреть, что вознаграждение за труд устанавливается в соответствии с его количеством и качеством.

Последним критерием определения основной части заработной платы законодатель называет условия выполняемой работы. Это действительно важный критерий, однако он в большей степени имеет значение для второй - компенсационной - части заработной платы, поскольку тарифные ставки и оклады сравнительно редко устанавливаются с учетом условий труда.

2. В качестве второй составляющей оплаты труда Кодекс признает выплаты компенсационного характера. Эти выплаты имеют целью компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительной нагрузки (трудозатрат).

Комментируемая статья относит к компенсационным выплатам доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Применяя указанную норму, следует помнить, что не все правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливают компенсационные выплаты (см. коммент. к ст. 149).

К выплатам компенсационного характера Минздравсоцразвития России относит:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденный Приказом от 29 декабря 2007 г. N 822, зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. N 11081 // РГ. 2008. N 30).

Компенсационный характер носят выплаты за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению. Среди компенсационных доплат называют также доплату за руководство бригадой, за многосменный режим работы, за работу вахтовым методом, за разделение рабочего дня на части и др.

Анализируя компенсационные выплаты, необходимо отличать их (входящих в состав заработной платы и непосредственно связанных с выполнением трудовой функции) от компенсаций, предусмотренных гл. 23 ТК. В соответствии со ст. 164 ТК компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами. В качестве компенсаций, в частности, названо возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (по проезду, по найму жилого помещения и др.) (ст. ст. 167, 168 ТК).

Трудовой кодекс упоминает и о компенсациях работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК). В данном контексте термин "компенсации" имеет самое широкое значение и обозначает все меры, призванные компенсировать неблагоприятное воздействие тяжести или условий труда. К таким компенсациям можно отнести дополнительный отпуск (ст. 116 ТК), лечебно-профилактическое питание (молоко), предоставляемое работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 222 ТК), а также доплаты (повышенные тарифные ставки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК).

Таким образом, компенсационные выплаты за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда представляют собой часть компенсаций, обеспечивающих охрану труда.

Необходимо обратить внимание на невозможность четко отграничить основную (тарифную) часть заработной платы от компенсационной в силу того обстоятельства, что учет условий труда осуществляется либо путем увеличения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), либо путем установления доплаты компенсационного характера.

3. Третьей частью заработной платы являются стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Минздравсоцразвития России относит к таким выплатам:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы (Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утв. Приказом от 29 декабря 2007 г. N 818, зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. N 11080 // РГ. 2008. N 28).

Предложенный Минздравсоцразвития России Перечень не учитывает различного вида премий, которые могут устанавливаться с различной периодичностью (ежемесячные, квартальные, годовые) и за выполнение различных показателей (групп показателей).

4. Тарифная ставка является одним из элементов тарифной системы. Понятие тарифной ставки, данное в комментируемой статье, подчеркивает связь между размером тарифной ставки и сложностью работы (квалификацией работника). Однако размер тарифной ставки зависит и от интенсивности труда, а в ряде случаев - от условий труда.

Тарифная ставка устанавливается за выполнение нормы труда за единицу времени. Различают часовые, дневные, месячные тарифные ставки.

Тарифная ставка представляет собой тарифную (основную) часть заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

К социальным выплатам относят выплаты, обусловленные наличием трудовой связи работника и работодателя, однако не зависящие непосредственно от количества и качества труда. Как правило, такие выплаты предусматриваются коллективными договорами, соглашениями либо локальными нормативными актами. Так, Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 24 ноября 2000 г. N 116,

определяла, что в состав выплат социального характера включаются выплаты, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных социальных внебюджетных фондов). Такой подход допустимо применять и в настоящее время. К выплатам социального характера указанная Инструкция относила, в частности, единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию, доплаты к пенсиям работающим пенсионерам за счет средств организации, страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования в пользу работников (кроме обязательного государственного личного страхования), страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей, расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов), оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы, оплата подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи в личных целях, возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях, стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников за счет средств организации, оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно и т.п.

5. Оклад (должностной оклад) так же, как тарифная ставка, связан с выполнением определенной меры труда установленной сложности, но устанавливается всегда в расчете на месяц.

В состав оклада не входят компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

6. В Трудовой кодекс введено понятие базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы. Это понятие применяется только в государственных или муниципальных учреждениях и выступает гарантией для работников определенной профессиональной группы: ниже базового оклада заработную плату работнику установить нельзя.

Величина базового оклада обеспечивает установление справедливой заработной платы в рамках одной профессиональной квалификационной группы, недопущение необоснованной дифференциации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а главное - невозможность произвольного снижения основной части заработной платы по каждой профессиональной квалификационной группе.

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Комментарий к статье 130

1. Одной из основных гарантий признается величина МРОТ. Минимум заработной платы выполняет две функции: защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы и является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки или размер должностного оклада работника не может быть ниже МРОТ (см. коммент. к ст. 133).

2. В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (см. коммент. к ст. 134).

3. Гарантией получения работником заработной платы в полном объеме выступает ограничение удержаний из заработной платы работника. Трудовой кодекс ограничивает как основания удержаний, так и их размеры (см. коммент. к ст. ст. 137, 138).

4. Следующей гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, является ограничение оплаты труда в натуральной форме (см. коммент. к ст. 131).

5. Среди гарантий названо и обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (ст. 134 Закона о банкротстве).

Признание работодателя банкротом рассматривается законодателем как основание для предоставления работникам специальных гарантий, обеспечивающих реализацию их трудовых прав, в т.ч. права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Статья 2 Закона о банкротстве признает работников организации кредиторами (в части требования выплаты выходного пособия и оплаты труда).

Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (ст. 95 Закона о банкротстве).

В случае недостаточности денежных средств на счете работодателя для удовлетворения предъявленных к нему требований в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов; во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, если эти требования подтверждены исполнительными документами (удостоверение КТС, исполнительный лист); в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (п. 2 ст. 855 ГК). Указанная норма применяется с учетом положений ст. 5 Федерального закона от 24 ноября 2008 г. N 204-ФЗ "О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов", т.е. списание средств по платежным документам, предусматривающим платежи в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, и выдача средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, должны производиться в порядке календарной очередности поступления указанных документов после перечисления платежей, осуществляемых в соответствии со ст. 855 ГК в первую и во вторую очередь.

6. Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Эти гарантии носят общий характер и имеют значение не только при применении правовых норм об оплате труда, но и норм других институтов трудового права (см. ст. ст. 353 - 369 ТК).

7. В качестве гарантии по оплате труда упоминается и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных законодательством о труде и нормативными соглашениями. Применительно к оплате труда основным нарушением работодателей является задержка выплаты заработной платы. Это нарушение влечет неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц. Во-

первых, работодатель за каждый день задержки выплаты заработной платы выплачивает компенсацию (см. коммент. к ст. 236). Во-вторых, руководители и иные должностные лица организаций, виновные в задержке выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. ст. 195, 362, 419 ТК), административной (ст. 5.27 КоАП) и уголовной (ст. 145.1 УК) ответственности. В-третьих, работник может прибегнуть к самозащите своего права на получение заработной платы своевременно и в полном объеме (см. коммент. к ст. 142 ТК), т.е. приостановить выполнение трудовых обязанностей до выполнения работодателем своих обязательств.

Иные нарушения законодательства об оплате труда, например невыплата премии, установленной системой оплаты труда, оплата сверхурочных работ в одинарном размере, выплата заработной платы полностью в натуральной форме и т.п., могут повлечь административную ответственность работодателя и (или) его должностных лиц (ст. 5.27 КоАП). Если нарушаются требования коллективного договора или соглашения, например об установлении доплаты определенного размера за работу в ночное время, работодатель либо лицо, его представляющее, могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.31 КоАП.

8. К государственным гарантиям ТК относит и обеспечение регулярности выплаты заработной платы (см. коммент. к ст. 136).

9. На территории Российской Федерации в силу ее международных обязательств (ст. 10 ТК) действует еще одна гарантия, не предусмотренная непосредственно Трудовым кодексом. Это запрещение цессии в отношении заработной платы. Указанная гарантия предусмотрена ст. 10 Конвенции МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949), которая ратифицирована СССР 31 января 1961 г. и обязательна для применения Россией. В соответствии со ст. 10 Конвенции N 95 заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством. Поскольку соответствующие законодательные положения отсутствуют, надо полагать, что в настоящее время уступка права требования невыплаченной (задержанной) заработной платы невозможна.

Статья 131. Формы оплаты труда

Комментарий к статье 131

1. Заработная плата может выплачиваться в двух основных формах: денежной и натуральной.

Основной является денежная форма, поскольку деньги играют роль всеобщего эквивалента. Натуральная форма заработной платы может использоваться только как дополнительная, т.е. товарами (продукцией) может быть выплачена лишь часть заработной платы, причем меньшая часть.

2. Частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме может быть предусмотрена коллективным или трудовым договором. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

Следует иметь в виду, что законодатель не предусматривает возможности установить натуральную форму оплаты труда отраслевым соглашением или локальным нормативным актом. Очевидно, такое ограничение имеет целью, с одной стороны, максимально учесть особенности организации труда и финансового положения конкретного работодателя, с другой - обеспечить учет волеизъявления работников (работника).

3. Помимо закрепления самого факта и порядка выплаты заработной платы в неденежной форме в указанных договорах необходимо письменное заявление работника, подтверждающее его согласие на такую форму оплаты труда.

4. Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, а также объектов, изъятых из оборота или ограниченных в обороте, не допускается (см. ст. 129 ГК). К таким объектам согласно действующему законодательству относятся: оружие и боеприпасы, наркотические средства и психотропные вещества; драгоценные и редкоземельные металлы и изделия из них, драгоценные камни и изделия из них, рентгеновское оборудование и т.д.

5. Комментируемая статья должна применяться с учетом положений Конвенции МОТ N 95 (1949). В соответствии с указанной Конвенцией, часть 3 комментируемой статьи запрещает выплату заработной платы не только в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия и боеприпасов, но также и в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок.

Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 с учетом положений Конвенции N 95 определяет правила выплаты заработной платы в натуральной форме.

Как следует из п. 54 указанного Постановления, выплата заработной платы в натуральной форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК не исключается право работника 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;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что 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;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость, во всяком случае, не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Статья 132. Оплата по труду

Комментарий к статье 132

1. Комментируемая статья устанавливает критерии определения размера заработной платы, в качестве которых выступают квалификация работника, сложность труда, его количество и качество (см. коммент. к ст. 129). Надо отметить, что оплата труда работника зависит не только от этих критериев, но и от условий труда, от индивидуальных и коллективных достижений и других факторов, которые тем не менее всегда носят объективный характер, т.е. характеризуют сам труд, условия его выполнения (в широком смысле слова) либо эффективность труда (см. коммент. к ст. ст. 129, 143, 144).

Основной смысл ч. 1 ст. 132 заключается в том, что заработная плата работника определяется не произвольно, а на основе установленных законодательством критериев, которые отражают значимость его труда, позволяют разумно и справедливо дифференцировать оплату труда работников в зависимости от объективных обстоятельств. Установление таких критериев - основа обеспечения справедливой заработной платы, которая гарантируется всем трудящимся в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (1966).

2. Заработная плата не ограничивается максимальным размером. Работник имеет право получить оплату, исчисленную на основе установленных критериев, без каких бы то ни было ограничений.

Отсутствие прямых ограничений - установления максимального размера заработной платы - не исключает косвенного воздействия на размер заработной платы. Такое воздействие оказывается путем налогообложения как заработной платы работника, так и доходов работодателя (в том случае, когда налогооблагаемой базой выступает фонд оплаты труда). Однако проводимая в современных условиях налоговая политика направлена на повышение размеров оплаты труда и легализацию "теневой" заработной платы, поэтому для исчисления налогов, в той или иной мере связанных с оплатой труда, используются плоская либо регрессивная шкала налогообложения.

3. В Российской Федерации запрещается дискриминация при установлении или изменении условий оплаты труда. Это своего рода конкретизация положений ст. 3 ТК, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и ст. 22 ТК, обязывающей работодателя обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. Запрещение дискриминации связано и с обеспечением справедливой заработной платы.

Понятие дискриминации, сформулированное в ст. 3 ТК, применительно к заработной плате может интерпретироваться как недопущение повышения либо снижения размера заработной платы, установления более (или менее) благоприятных условий оплаты труда в зависимости от обстоятельств и факторов, не связанных с критериями, определенными в части первой комментируемой статьи. Основаниями дискриминации, т.е. необоснованного установления ограничений, исключений или предпочтений при установлении или изменении условий оплаты труда, могут выступать пол работника, его возраст, национальная или расовая принадлежность, социальное происхождение, имущественное положение, религиозные и политические убеждения и другие обстоятельства, не связанные с количеством и качеством затраченного работником труда.

На практике дискриминация в сфере оплаты труда бывает связана с различными обстоятельствами, например с прохождением испытания при приеме на работу: стало обычным установление работнику в период испытательного срока более низкой заработной платы по сравнению с работниками, выполняющими работу по той же должности (профессии, специальности), но уже прошедшими испытание. В качестве другого примера можно привести установление доплат (надбавок, персональных окладов) работникам, заключившим срочный трудовой договор, в том случае, когда они выполняют точно такую же работу, как работники, трудовые отношения которых не ограничены сроком.

В судебной практике признано дискриминационным оставление без изменения размера оклада работника, подлежавшего увольнению по сокращению штата, в то время как другим работникам, выполнявшим аналогичную работу, оклады были повышены почти в 2 раза (Определение Верховного Суда РФ от 8 декабря 1993 г. // БВС РФ. 1993. N 4).

Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

Комментарий к статье 133

1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом. В настоящее время действует Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (СЗ РФ. 2000. N 26. Ст. 2729), который установил МРОТ с 1 января 2009 г. в размере 4330 руб.

Надо подчеркнуть, что минимальная оплата труда обеспечивается работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени. Оплата труда при неполном рабочем времени может быть меньше минимальной.

Экономическая сущность минимальной оплаты труда должна проявляться в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы (работника, выполняющего простые работы в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью). При этом должна учитываться и иждивенческая нагрузка (необходимость содержать как минимум одного ребенка). В экономическое содержание минимальной заработной платы входит также выполнение работником минимального объема работы, обеспечивающего работодателю получение необходимой нормы прибыли от использования неквалифицированного работника. Однако эти аспекты действующим трудовым законодательством не учитываются.

2. Норма об установлении МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения была введена в Трудовой кодекс на основании международно-правовых актов. В частности, Всеобщая декларация прав человека 1948 г. предусматривает право каждого на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (ст. 23). Аналогичные положения содержатся и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.; Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" (СЗ РФ. 1997. N 43. Ст. 4904) для обоснования устанавливаемого на федеральном уровне МРОТ используется прожиточный минимум в целом по Российской Федерации.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 19 ноября 2008 г. N 860 (СЗ РФ. 2008. N 47. Ст. 5482) величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации установлена:

на душу населения - 4402 руб. за I квартал 2008 г.; 4646 руб. за II квартал 2008 г.; 4630 руб. за III квартал 2008 г.;

для трудоспособного населения - 4755 руб. за I квартал 2008 г.; 5024 руб. за II квартал 2008 г.; 5017 руб. за III квартал 2008 г.;

для пенсионеров - 3508 руб. за I квартал 2008 г.; 3694 руб. за II квартал 2008 г.; 3660 руб. за III квартал 2008 г.;

для детей - 4218 руб. за I квартал 2008 г.; 4448 руб. за II квартал 2008 г.; 4418 руб. за III квартал 2008 г.

3. Требование об установлении минимальной заработной платы не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека не вступило в силу: в соответствии со ст. 421 ТК порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до размера прожиточного минимума, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в указанном размере, устанавливаются федеральным законом.

Соответствующий закон еще не принят.

4. Минимальный размер оплаты труда применяется исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности (ст. 3 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"). Размер стипендий, социальных выплат, а также порядок осуществления индексации

оплаты труда и социальных выплат устанавливаются нормативными правовыми актами и не зависят от величины МРОТ.

5. Вторая часть комментируемой статьи устанавливает полномочия по обеспечению выполнения предписания о МРОТ.

6. Минимальный размер оплаты труда представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда (см. коммент. к ст. 130).

Гарантийный характер минимального размера оплаты труда проявляется прежде всего в том, что за отработанную месячную норму рабочего времени (при выполнении норм труда (трудовых обязанностей) работник не может получить меньше установленного федеральным законом минимума. Указанная гарантия не распространяется на случаи, когда работник по каким-либо причинам не отработал норму рабочего времени (например, прогулял несколько дней, использовал очередной отпуск либо отпуск без сохранения заработной платы и т.п.); не выполнил норм труда (например, при сдельной оплате труда не выполнил дневную норму выработки. В связи с тем что сдельные расценки рассчитываются на основе месячной (дневной) тарифной ставки, невыполнение нормы выработки автоматически приводит к уменьшению заработка). Особо надо отметить, что при работе на условиях неполного рабочего времени размер месячной заработной платы также может быть меньше МРОТ, поскольку в этом случае норма рабочего времени не отрабатывается.

Невыполнение же трудовых обязанностей (за исключением такого нарушения трудовой дисциплины, как прогул) само по себе не влечет снижения заработка. Неисполнение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, допущенное работником по его вине, является дисциплинарным проступком и может повлечь применение дисциплинарной ответственности.

Минимальный размер оплаты труда является основой для установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников организаций, финансируемых из бюджета. Это также проявление гарантийного характера минимума заработной платы.

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

Комментарий к статье 133.1

1. Комментируемая статья предусматривает право социальных партнеров, действующих на региональном уровне, устанавливать минимальный размер оплаты труда в субъекте РФ и определяет порядок заключения соответствующего соглашения, присоединения к нему и распространения соглашения на работодателей, не принимавших участия в его заключении.

2. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в субъекте РФ упоминается как самостоятельный вид соглашения. Оно заключается с соблюдением общих правил, установленных ст. 47 ТК (см. коммент. к ней), однако имеет одну существенную особенность: в силу прямого указания законодателя оно заключается на трехсторонней основе в рамках региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время такие соглашения заключены в 38 субъектах РФ.

3. Порядок присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате в субъекте РФ аналогичен порядку присоединения к отраслевому соглашению, заключенному на федеральном уровне (см. коммент. к ст. 48). Единственным исключением является обязанность руководителя уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ уведомить о заключении соглашения и

опубликовании предложения о присоединении к нему Минздравсоцразвития России, а копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате - направить в территориальное управление Роструда.

4. Организации, финансируемые из федерального бюджета, не являются участниками регионального соглашения о минимальной заработной плате и ни при каких обстоятельствах не обязаны его исполнять. В противном случае сложилась бы ситуация, когда федеральные органы государственной власти вынуждены были бы выполнить решение, принятое, во-первых, социальными партнерами, которые могут предусматривать обязанности лишь в рамках системы социального партнерства, во-вторых, с участием региональных органов исполнительной власти, которые не обладают полномочиями по возложению каких-либо обязанностей на органы власти федерального уровня.

Таким образом, работники, состоящие в трудовых отношениях с федеральными учреждениями (иными организациями, финансируемыми из федерального бюджета), исключаются из сферы действия регионального соглашения о минимальной заработной плате.

На работников иных организаций, в т.ч. финансируемых из регионального или местного бюджетов, соглашение о минимальной заработной плате в субъекте РФ распространяется по общим правилам (см. коммент. к ст. 48).

5. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий осуществления трудовой деятельности и проживания в данном регионе и имеет целью повышение уровня оплаты труда по сравнению с установленным на федеральном уровне. Так, с 1 января 2009 г. минимальный размер оплаты труда в целом по Российской Федерации составляет 4330 руб., в то время как в Ямало-Ненецком автономном округе с 1 июля 2008 г. минимальная заработная плата установлена в размере 7200 руб., правда, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе // СПС КонсультантПлюс). В Республике Саха (Якутия) минимальная заработная плата с 1 января 2009 г. составляет 5130 руб. (Республиканское (региональное) соглашение о минимальной заработной плате в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и республиканскими объединениями работодателей от 28 октября 2008 г. // СПС КонсультантПлюс).

Надо признать, что в большинстве субъектов РФ, в которых заключены соответствующие соглашения, минимальная заработная плата ниже установленной на федеральном уровне с 1 января 2009 г. Следовательно, эти соглашения не действуют, а работодатели должны обеспечивать выплату заработной платы не ниже чем 4330 руб. в месяц.

6. Части 5 и 11 комментируемой статьи практически дословно повторяют положения ч. ч. 2 и 3 ст. 133 ТК (см. коммент. к ст. 133).

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Комментарий к статье 134

1. Реальное содержание заработной платы представляет собой совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести за определенное количество денежных знаков, составляющих номинальную оплату труда.

В силу происходящих в рыночной экономике инфляционных процессов реальное содержание заработной платы имеет тенденцию к уменьшению. Для того чтобы

предотвратить снижение покупательной способности зарплаты, вводят механизмы индексации.

Индексация направлена на корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Повышения уровня реального содержания заработной платы индексация не обеспечивает, поэтому в статье специально указано, что индексация лишь включается в механизм повышения реального содержания заработной платы, отнюдь не являясь единственным способом его обеспечения.

2. Индексации подлежит не только начисляемая заработная плата, но и другие выплаты, причитающиеся работнику. Так, он имеет право на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (ч. 3 п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

3. Трудовое законодательство с 1 января 2005 г. не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы.

Не существует и единого комплекса гарантий проведения индексации, таких как установленный законодательством порог индексации, ее периодичность, минимальная величина и т.п. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. Ее правила определяются в зависимости от вида работодателя либо законами и подзаконными нормативными актами (для бюджетных организаций), либо коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом.

4. В зависимости от источника финансирования индексация заработной платы осуществляется различными по своей юридической силе нормативными правовыми актами. Так, порядок проведения индексации в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливается в федеральных законах и актах федеральных органов исполнительной власти. Индексация заработной платы в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливается актами органов государственной власти соответствующих субъектов, а в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - актами органов местного самоуправления.

5. В организациях так называемого "реального сектора экономики", не получающих бюджетного финансирования, а также для работников работодателей - физических лиц порядок индексации может быть установлен отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором или локальным нормативным актом. Не исключена и возможность установления порядка индексации в трудовом договоре, хотя комментируемая статья этого не предусматривает. Индексация заработной платы является одним из условий оплаты труда, которые должны отражаться в трудовом договоре (см. коммент. к ст. 57). В том случае, когда коллективный договор не заключен, а локальный нормативный акт не принят (например, при возникновении трудового отношения между двумя физическими лицами), правила индексации могут быть установлены в трудовом договоре.

6. Трудовой кодекс не устанавливает никаких требований к механизму индексации, поэтому законодатель (орган исполнительной власти, орган местного самоуправления, работодатель) вправе избрать любые критерии для проведения индексации и предусмотреть любой порядок ее осуществления. Обычно индексация производится путем повышения тарифных ставок (должностных окладов).

Размер повышения, его периодичность, минимальные и максимальные размеры устанавливаются соответствующим органом государственной власти, местного самоуправления или работодателем. Так, отраслевое тарифное соглашение между ЦК профсоюза машиностроителей Российской Федерации и Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии на 2009 - 2011 годы (п. 4.5) рекомендует по окончании каждого квартала производить индексацию заработной платы работников исходя из уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ, на

территории которого находится организация (СПС КонсультантПлюс). Иной подход избран в Отраслевом соглашении по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы (п. 2.4): оно предписывает работодателям отрасли ежеквартально осуществлять индексацию тарифных ставок (окладов) не менее чем на величину роста потребительских цен на товары и услуги за прошедший период на основании данных Федеральной службы государственной статистики (СПС КонсультантПлюс). В коллективном договоре Открытого акционерного общества "Балтийский завод" на 2007 - 2009 годы работодатель принял на себя обязательство 2 раза в год (в январе и июле) индексировать заработную плату на 3,0% работникам, у которых она при полностью отработанном месячном фонде составляет менее двукратного размера прожиточного минимума по Санкт-Петербургу (п. 6.1).

Статья 135. Установление заработной платы

Комментарий к статье 135

1. Заработная плата (размер вознаграждения за труд и его составляющие) в соответствии со ст. 57 ТК относится к обязательным условиям трудового договора, поэтому должна найти в нем отражение. Вместе с тем это условие определяется в строгом соответствии с той системой оплаты труда, которая действует у данного работодателя. Иными словами, условия оплаты труда конкретного работника не могут отличаться от условий, установленных для других работников данной категории. При этом по соглашению сторон трудового договора возможно определение должностного оклада в пределах "вилки", установление персональных надбавок, связанных с высокой квалификацией работника, особой важностью и сложностью выполняемых им задач и т.п.

Исключение из этого правила составляют руководители организации, их заместители и главные бухгалтеры (см. коммент. к ст. 145).

2. Трудовой договор в соответствии с общими правилами не может ухудшить положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (ст. ст. 9, 57 ТК).

Это правило конкретизировано применительно к оплате труда. Часть 5 комментируемой статьи запрещает при определении условий труда в трудовом договоре ухудшать их по сравнению с установленными вышеуказанными актами и договорами.

3. Система оплаты труда по смыслу комментируемой нормы представляет собой совокупность правил определения заработной платы. Она включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

4. Помимо системы оплаты труда как совокупности правил традиционно используется более узкое понятие, которое связано со способом установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника.

В зависимости от основного показателя учета результатов труда конкретного работника можно выделить две формы заработной платы - повременную и сдельную. Одна из них может быть выбрана для построения системы оплаты труда работников конкретного работодателя.

При повременной форме в качестве основного показателя учета результатов труда (критерия оценки работы) выступает отработанное рабочее время. При сдельной оплате -

количество изготовленной продукции (оказанных услуг). Однако в обеих формах оплаты труда учитываются и результативность (производительность) труда, и соблюдение нормы рабочего времени.

Формы оплаты труда делятся на системы. Традиционно выделяют следующие системы оплаты труда.

Простая повременная система. При использовании этой системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Повременно-премиальная система предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономию сырья и материалов, выполнение договорных обязательств организации и т.п.

Прямая сдельная система предлагает наиболее простой способ определения заработка - путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени.

Сдельно-премиальная система оплаты труда основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д.

Сдельно-прогрессивная система характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Сдельно-регрессивная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию.

Косвенная сдельная система оплаты труда устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Сущность ее заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

Аккордная система (сдельный аккорд) предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ.

Каждая из указанных систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной) в зависимости от того, определяется заработок рабочего по индивидуальным или групповым показателям.

Наряду с указанными Трудовой кодекс называет тарифную систему оплаты труда (см. коммент. к ст. 143), выделяют также нетрадиционные системы оплаты труда (бестарифную, паевую, комиссионное вознаграждение, рейтинговую), систему оплаты труда государственных служащих.

5. Законодатель специально выделяет системы премирования, которые входят составной частью в систему оплаты труда.

Система премирования представляет собой совокупность правил, устанавливающих показатели и условия премирования; размеры премий; периодичность премирования; категории работников, охваченных данным видом премирования; источник финансирования.

Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей. Специалисты выделяют 4 основные группы показателей премирования, стимулирующих рабочих за индивидуальные результаты труда. К ним относятся:

количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или

сокращение плановых сроков проведения ремонтных работ, выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции и др.;

качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции и т.п.;

экономия используемых ресурсов: экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;

рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.п.

Условием премирования обычно является работа в течение учетного периода и выполнение установленных показателей. Одним из важнейших условий премирования признается и соблюдение трудовой дисциплины. Работники, выполнившие показатели премирования, но совершившие прогул или появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, совершившие иной дисциплинарный проступок (например, нарушение технологических правил изготовления продукции), не приобретают право на премию в полном объеме. Как правило, они либо не премируются (в случае серьезного проступка), либо премия им выплачивается в меньшем размере, чем работникам, выполнившим как показатели, так и условия премирования. Это обычное правило, включаемое в положения о премировании. К сожалению, многие экономисты рассматривают такую ситуацию как депремирование или лишение премии. На самом деле никакого лишения премии не происходит. Работник просто не приобретает права на премию или не приобретает права на премию в установленном (базовом) размере, поскольку он не выполнил всех условий премирования.

Размеры премии определяются, как правило, в процентах от тарифной ставки (оклада).

Размер премии конкретного работника определяется руководителем (работодателем - индивидуальным предпринимателем) с учетом степени выполнения показателей и условий премирования.

Периодичность премирования равняется месяцу или кварталу. Возможно установление премий, которые выплачиваются по результатам работы за год.

Регулярные премии, выплачиваемые по заранее утвержденным показателям (в соответствии с системой премирования), составляют часть заработной платы. Их необходимо отличать от разовых (единовременных) премий, которые являются поощрением работника за особые достижения в труде и выплачиваются за выполнение особо важных заданий, в связи с праздничными или торжественными датами, по итогам смотров или конкурсов (ст. 191 ТК).

6. Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда у каждого работодателя должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами. Законодатель специально подчеркивает недопустимость ухудшения положения работника, умаления прав, установленных на государственном уровне (ч. 6 комментируемой статьи). Вместе с тем работодатель (совместно или с учетом мнения представительного органа работников) свободен в выборе способа учета количества труда (сдельная или повременная оплата), учета качества (в т.ч. сложности) труда и квалификации работников (выбор тарифной системы и ее параметров), определения размеров основной (тарифной) части заработной платы, установления систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в той части, в

которой они не определены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Что касается компенсационных доплат и выплат, то обязанность их выплачивать, условия выплаты и минимальный размер, как правило, определены трудовым законодательством. Работодателю остается лишь установить размер и уточнить порядок выплаты (см. коммент. к ст. ст. 146 - 148, 151, 154).

Особые правила установления системы оплаты труда установлены для работников организаций, финансируемых из бюджета (см. коммент. к ст. 144).

7. Система оплаты труда должна найти отражение в коллективном договоре, соглашении любого вида (на практике это соглашения, заключаемые на отраслевом, межотраслевом, профессиональном уровне) либо локальном нормативном акте.

Работодатель и представители работников вправе выбрать ту правовую форму закрепления правил оплаты труда, которая представляется им предпочтительной. При этом важно иметь в виду правила соотношения различных источников трудового права. Так, локальный нормативный акт не может ухудшить положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением, а коллективный договор - по сравнению с соглашением, заключенным на уровне выше организации (отраслевым, профессиональным и т.д.).

На практике система оплаты труда обычно устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом. Существует и такой вариант - часть правил устанавливается коллективным договором, часть - локальным нормативным актом.

В последние годы получила распространение практика включения в коллективный договор в качестве приложения положений об оплате труда, премировании по различным основаниям, выплате вознаграждения по итогам работы за год. При использовании такой модели правового регулирования важно помнить, что приложение к коллективному договору является неотъемлемой его частью. Таким образом, положение об оплате труда, которое является приложением к коллективному договору, становится его частью, а не самостоятельным локальным нормативным актом.

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается либо система оплаты труда в нем не определена, она устанавливается в локальном нормативном акте. Обычно такой акт называется положением об оплате труда. Возможно установление системы оплаты труда несколькими локальными нормативными актами, находящимися в системном единстве, например положением о тарифной системе, положением о премировании, положением о стимулирующих надбавках и положением о компенсационных доплатах.

8. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему (или некоторые элементы) оплаты труда, принимается с учетом мнения представительного органа работников. Порядок учета мнения определен ст. 372 ТК.

9. Часть третья комментируемой статьи упоминает особого вида правовой акт - единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Необходимость принятия такого акта впервые была определена Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ. Такие рекомендации действовали в 2006, 2007 и 2008 годах. 10 декабря 2008 г. утверждены единые рекомендации на 2009 год (протокол Российской трехсторонней комиссии N 8).

Рекомендации определяют:

принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда, к которым отнесены, в частности, обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда; обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности; обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений бюджетной сферы;

перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

порядок установления систем оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы;

основные подходы к формированию систем оплаты труда работников бюджетных учреждений;

порядок формирования систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений и др.

10. Действующая редакция комментируемой статьи предусматривает правовой механизм преодоления разногласий сторон Российской трехсторонней комиссии при подготовке единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. В том случае, когда стороны не смогли прийти к соглашению, рекомендации утверждаются Правительством, а мнение профсоюзов и объединений работодателей доводится до сведения субъектов РФ.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Комментарий к статье 136

1. Положения статьи сформулированы применительно к правилам, предусмотренным Конвенцией МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949).

2. Каждому работнику при начислении и выплате заработной платы должен выдаваться расчетный листок, содержащий сведения о размере и составных частях заработной платы, а также о произведенных удержаниях. Перечень сведений, установленный ч. 1 комментируемой статьи, обязателен для включения в расчетный листок.

Форма расчетного листка Кодексом не определена, она утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, ему придается сила локального нормативного акта, что служит дополнительной гарантией прав работников.

Расчетный листок должен выдаваться не реже чем раз в месяц при произведении окончательного расчета по итогам работы за месяц.

3. Заработная плата должна выплачиваться в месте выполнения работы. Это правило установлено в целях создания наиболее удобных для работника условий: он не должен тратить свое свободное время и совершать поездки для того, чтобы получить заработную плату в центральном офисе организации, централизованной бухгалтерии и т.п.

Место выполнения работы (в т.ч. конкретное рабочее место, удаленное от места расположения организации) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами либо трудовым договором.

4. Коллективным договором или трудовым договором с конкретным работником может быть предусмотрено перечисление заработной платы на указанный работником счет в банке. Соответствующее изменение может быть внесено в трудовой договор и после его заключения.

Условия перечисления (сроки, порядок, размеры) определяются в коллективном договоре или в трудовом договоре. Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карточки (если открывается соответствующий счет) возлагаются на работодателя.

5. При выплате части заработной платы в неденежной форме место, сроки и порядок выдачи соответствующих товаров (продукции) устанавливаются в коллективном или в трудовом договоре. При этом должны быть предусмотрены наиболее благоприятные для

работника условия, например, громоздкие или тяжелые товары должны доставляться на дом работника либо ему предоставляется возможность поэтапного их вывоза.

О выплате заработной платы в неденежной форме см. также коммент. к ст. 131.

6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Исключения из этого правила могут быть установлены федеральным законом или трудовым договором. Федеральными законами такие исключения не установлены. В трудовом договоре стороны свободны установить любой способ выплаты заработной платы, например перечисление ее на счет супруги (одного из родителей, детей и т.п.) работника, выдача заработной платы наличными по доверенности, выданной работником.

В случае ограничения дееспособности работника в порядке, предусмотренном ст. 30 ГК, его заработная плата выдается попечителю на основании попечительского удостоверения или самому работнику, но на основании письменного согласия попечителя.

7. Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретные дни выдачи заработной платы устанавливаются коллективным договором, либо правилами внутреннего трудового распорядка, либо трудовым договором.

На практике обычно устанавливается два-три дня выдачи заработной платы, например 1, 2, 3-е и 15, 16, 17-е число каждого месяца. В большинстве организаций используется авансовая система расчета заработной платы, при которой в середине месяца выплачивается аванс, составляющий обычно часть тарифной ставки (должностного оклада) и компенсационные доплаты постоянного характера (за вредные условия труда и т.п.), а в начале следующего месяца производится окончательный расчет, включающий стимулирующие выплаты.

8. Установление иных сроков выплаты заработной платы возможно лишь в федеральном законе. Соглашение о выплате заработной платы один раз в месяц независимо от того, на каком уровне оно заключено, противоречит предписаниям законодательства.

9. Комментируемой статьей предусмотрены особые правила выплаты заработной платы в тех случаях, когда день ее выдачи совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем. В этих случаях заработная плата должна выплачиваться накануне - в последний день работы либо заранее.

Заранее оплачивается и отпуск. В случае нарушения срока оплаты отпуска он может быть перенесен (см. коммент. к ст. 124).

10. Части 3 и 5 комментируемой статьи были предметом оспаривания в Конституционном Суде РФ, который в своем Определении от 21 апреля 2005 г. N 143-О указал, что указанные нормы представляют собой гарантии реализации закрепленного Трудовым кодексом (ст. ст. 2, 21, 22 и 56) права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы; направлены на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом и соответствуют положениям Конвенции МОТ 1949 г. N 95 (СПС КонсультантПлюс).

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Комментарий к статье 137

1. Удержания из заработной платы работника могут производиться в случаях, установленных законодательством, т.е. независимо от волеизъявления работодателя, и по его решению. Комментируемая статья определяет основания удержаний, производимых по решению работодателя для погашения задолженности работника, и содержит исчерпывающий перечень таких оснований.

Надо подчеркнуть, что работодатель вправе, но не обязан производить удержания. Это прямо вытекает из ч. 2 комментируемой статьи.

2. Основания и правила удержаний из заработной платы работника установлены Трудовым кодексом в соответствии с Конвенцией МОТ N 95. Статья 8 Конвенции предусматривает, что удержания из заработной платы разрешено производить в условиях и в пределах, предписанных национальным законодательством или определенных в коллективных договорах или в решениях арбитражных судов. Трудящиеся должны быть уведомлены об условиях и пределах таких удержаний.

3. От удержаний необходимо отличать взыскание суммы причиненного работником ущерба (см. коммент. к ст. 248).

4. Наряду с удержаниями, осуществляемыми по распоряжению работодателя и имеющими цель погасить задолженность работника, существуют удержания, производимые на основании федеральных законов. Они направлены на выполнение обязанностей работника перед государством или иными лицами. Действующим законодательством установлена возможность удержания из заработной платы налогов с доходов физических лиц, административных штрафов, штрафов в качестве уголовного наказания, определенных сумм (части заработной платы) при отбывании наказания в виде исправительных работ, денежных сумм по решению суда (исполнительному листу).

5. Комментируемая статья устанавливает порядок и условия удержаний. Во-первых, работодатель должен соблюдать установленный срок - месяц со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности и т.п. Во-вторых, отсутствие разногласий с работником по поводу оснований и размеров удержаний.

6. Особую трудность на практике вызывает вопрос об определении наличия (отсутствия) счетной ошибки.

Под счетной ошибкой следует понимать ошибку в арифметических действиях при расчете подлежащих выплате сумм, а также иные технические ошибки (опечатки, описки и т.п.). Неправильное применение соответствующих правовых норм счетной ошибкой не является.

7. По решению работодателя могут быть удержаны суммы, излишне выплаченные работнику в качестве гарантийных выплат при невыполнении норм труда или простое. Это возможно в том случае, когда орган по рассмотрению индивидуального трудового спора установит вину работника в невыполнении норм труда или в простое (см. также коммент. к ст. ст. 155, 157).

8. Могут быть удержаны суммы, выплаченные работнику в качестве оплаты отпуска, в случае его увольнения до окончания того рабочего года, за который предоставлен отпуск. Исключение составляют основания увольнения по инициативе работодателя, не связанные с виновным поведением работника (п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81), и увольнение 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 РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77).

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Комментарий к статье 138

1. Данная статья предусматривает общие и специальные правила, касающиеся ограничения размера удержаний из заработной платы работника. Она носит гарантийный характер, обеспечивая выплату работнику определенной суммы заработной платы, достаточной для удовлетворения его основных жизненных потребностей.

2. По общему правилу все удержания из заработной платы не могут превышать 20% начисленной заработной платы. Это ограничение применяется в случаях удержаний,

предусмотренных ст. 137 ТК. Для удержаний, производимых по решению государственных органов или в силу прямого указания закона, оно применяется, если не установлено иных правил.

3. Наряду с общим ст. 138 предусматривает специальные правила. К ним относятся удержания, производимые по исполнительным документам (исполнительные листы, выдаваемые судами; судебные приказы; постановления органов (должностных лиц), уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов; постановления судебного пристава-исполнителя).

Правила обращения взыскания на заработную плату предусмотрены ст. ст. 98, 99, 101 Закона об исполнительном производстве. В частности, при обращении взыскания на заработную плату с должника не может быть удержано более 50% заработной платы при каждой выплате. При этом размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (ст. 99 Закона).

Указанные ограничения не применяются при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, и возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В перечисленных случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70% (ст. 99 Закона).

4. Размер удержаний из заработка осужденного к исправительным работам установлен ст. 50 УК, а порядок производства удержаний - ст. 44 УИК.

5. Размер удержания алиментов на содержание несовершеннолетних детей, супругов и иных родственников определяется СК (ст. ст. 80 - 82, 100, 103, 110, 111, 113).

6. Не допускаются удержания из компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством, а именно выплат:

а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

в) в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака.

Взыскание не может быть обращено на суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста шестнадцати лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (ст. 101 Закона об исполнительном производстве).

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Комментарий к статье 139

1. Средний заработок работника сохраняется за ним в случае предоставления ежегодного отпуска, освобождения от выполнения трудовых обязанностей в случае выполнения государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. ст. 74, 155, 157, 167, 182, 185 - 187, 220, 254, 258, 262, 318 ТК). Кроме того, на основе среднего заработка определяются выходное пособие (ст. 178 ТК), компенсации (ст. ст. 181, 279 ТК), выплаты в возмещение ущерба, причиненного в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. ст. 234, 394, 396 ТК).

2. При расчете среднего заработка учитываются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в организации, независимо от источника этих выплат (фонд оплаты труда или прибыль).

Примерный перечень выплат, учитываемых при исчислении средней заработной платы, определен п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618).

В него включены:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов РФ, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в т.ч. выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя (п. 2 Положения).

3. Для всех случаев определения средней заработной платы используется единый порядок ее исчисления, который предполагает учет фактически начисленной заработной

платы за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты (сохранения) среднего заработка.

В п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 подчеркнуто, что в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 8 ст. 394 ТК), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК).

Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно, для февраля этот период составляет с 1-го по 28-е (29-е) число.

Из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ (п. 5 Положения).

4. В коллективном договоре 12-месячный период может быть заменен на иной - более продолжительный или, напротив, продолжительностью менее 12 месяцев, однако это не должно сокращать размер среднемесячного заработка.

5. Средний заработок для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, исчисляется по специальным правилам, которые предполагают определение среднего дневного заработка. Для этого заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих началу отпуска, делится на 12 (количество месяцев) и 29,4 (среднемесячное количество дней). Затем средний дневной заработок умножается на количество дней отпуска.

6. Средний заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, также исчисляется на основе среднедневного заработка, но это заработок за рабочий день. Исчисляется он путем деления заработной платы за 12 календарных месяцев на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели. Такое правило предусмотрено в связи с тем, что продолжительность отпуска в рабочих днях определяется по календарю 6-дневной рабочей недели (см. также коммент. к ст. ст. 115, 120).

7. Особенности порядка исчисления среднего заработка определены Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Оно конкретизирует положения комментируемой статьи, а также определяет специальные правила исчисления заработка для отдельных категорий работников (работающих в условиях суммированного учета рабочего времени, с неполным рабочим временем и др.).

8. Иной порядок исчисления среднего заработка применяется для определения размера пособия по безработице, страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. ст. 183, 184 ТК).

9. 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 суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные 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 марта 2004 г. N 2).

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

Комментарий к статье 140

1. В случае увольнения работника по любому основанию с ним производится полный расчет в день увольнения, т.е. в последний день работы. Исключением из этого правила является предоставление отпуска с последующим увольнением, когда последним днем работы считается последний день отпуска, а окончательный расчет производится в последний рабочий день перед отпуском (см. коммент. к ст. 127).

2. Если в день увольнения работник не работал, например при увольнении по инициативе работника в период временной нетрудоспособности, расчет производится по требованию работника, но не позднее следующего дня с момента заявления такого требования.

3. Если возникает спор по поводу размера сумм, причитающихся работнику (например, о размере оплаты за сверхурочную работу), то в день увольнения должна быть выплачена сумма, не оспариваемая работодателем.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Комментарий к статье 141

1. Смерть работника с неизбежностью прекращает трудовое правоотношение (п. 6 ст. 83 ТК), что влечет необходимость произвести окончательный расчет по заработной плате.

Очевидно, данная норма должна применяться и в случае объявления работника умершим.

2. Причитающиеся умершему работнику выплаты выдаются членам семьи умершего работника либо лицу, находившемуся на его иждивении на день смерти.

Используемая законодателем формулировка содержит внутреннее противоречие, поскольку противопоставляет членов семьи умершего и его иждивенцев, хотя в соответствии с Законом о трудовых пенсиях иждивенцами признаются члены семьи умершего, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию.

Аналогичные нормы содержатся в ст. 17 Закона РФ от 12 февраля 1993 г. N 4468-1 "О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей" (ВВС РФ. 1993. N 9. Ст. 328), в ст. 10 Федерального закона от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" (СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3686).

3. Состав семьи определяется Семейным кодексом (ст. 2, гл. 15, 21).

4. Норма комментируемой статьи вступает в противоречие со ст. 1183 ГК, которая посвящена наследованию невыплаченных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию.

Статья 1183 ГК предоставляет право на получение подлежавших выплате наследодателю, но не полученных им при жизни по какой-либо причине сумм заработной платы и приравненных к ней платежей, проживавшим совместно с ним членам его семьи, а также его нетрудоспособным иждивенцам независимо от того, проживали они совместно с умершим или не проживали.

В связи с тем что отношения наследования являются предметом гражданского права, следует полагать, что при разрешении возникшей коллизии приоритет следует отдать норме Гражданского кодекса.

5. Требования о выплате не полученной ко дню смерти работника заработной платы должны быть заявлены в течение 4 месяцев со дня открытия наследства (дня смерти).

В недельный срок со дня получения такого требования работодатель должен произвести расчет с членами семьи умершего работника.

6. Возникший между членами семьи умершего работника спор (о наследстве) они могут решить в судебном порядке.

7. При отсутствии членов семьи, проживавших совместно с умершим работником или находившихся на его иждивении, либо при пропуске ими срока обращения за выплатой неполученной заработной платы соответствующие суммы включаются в состав наследства и наследуются на общих основаниях (ст. 1183 ГК).

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Комментарий к статье 142

1. Статья предусматривает ответственность за нарушение прав работника в сфере оплаты труда. К таким нарушениям относятся:

нарушение сроков выплаты заработной платы;

оплата труда не в полном размере;

оплата труда предметами, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

нарушение порядка исчисления средней заработной платы;

оплата сверхурочной работы в одинарном размере;

лишение премии;

установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже МРОТ и др.

2. К ответственности могут привлекаться работодатель и (или) его представители.

Напомним, что работодатель - физическое лицо действует самостоятельно.

Представителем работодателя - юридического лица применительно к данной норме должен считаться руководитель организации (ст. 20 ТК), а также должностные лица (руководящие работники), которые в соответствии с должностной инструкцией, заключенным трудовым договором должны обеспечить соблюдение требований законодательства об оплате труда. К ним (в зависимости от распределения обязанностей) могут относиться заместители руководителя, главный бухгалтер, руководитель обособленного структурного подразделения и т.п.

3. Материальная ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы установлена ст. 236 (см. коммент. к ней).

Работодатель (как индивидуальный предприниматель, так и юридическое лицо) может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП).

4. Должностные лица, по вине которых допущены задержка выплаты заработной платы или иные нарушения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК, ст. 5.27 КоАП, ст. 145.1 УК).

5. Наряду с ответственностью в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней может быть применена мера самозащиты в виде приостановления работы на период задержки выплаты заработной платы. Такая мера применяется индивидуально каждым работником, ее следует отличать от забастовки.

О приостановлении работник должен известить работодателя в письменной форме. Законодатель не устанавливает сроков предупреждения, однако, учитывая значение термина "предупреждение", можно предположить, что оно должно быть сделано до приостановления работы.

При этом необходимо учитывать, что приостановление работ допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой (п. 57 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

6. Часть 3 ст. 142 учитывает толкование, данное Постановлением Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, и предусматривает право работника отсутствовать на рабочем месте в период приостановления работы. Однако у него возникает обязанность приступить к работе не позднее рабочего дня, следующего за днем получения уведомления от работодателя. Уведомление о готовности выплатить заработную плату направляется работодателем в письменной форме.

Неисполнение указанной обязанности по вине работника является дисциплинарным проступком и может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности (см. коммент. к ст. ст. 192, 193).

7. Период приостановления работы в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы работнику не оплачивается, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором, которые могут установить более благоприятные для работника правила реализации права на самозащиту.

8. К приостановлению работы нельзя прибегнуть в периоды военного или чрезвычайного положения (ст. 7 Федерального конституционного закона от 30 января 2002 г. N 1-ФКЗ "О военном положении" // СЗ РФ. 2002. N 5. Ст. 375; ст. 11 Закона о чрезвычайном положении).

9. Установлены определенные ограничения использования указанной меры самозащиты и для отдельных категорий работников, чья деятельность связана с обеспечением безопасности и нормального функционирования государства либо с обеспечением жизнедеятельности населения. При этом учитывается не только профиль деятельности организации, с которой работник состоит в трудовом отношении, но и характер деятельности самого работника. Так, в трудовые обязанности работника должно входить выполнение работы, непосредственно связанной с энергообеспечением, отоплением, теплоснабжением и т.п.

10. Судебная практика исходит из того, что ст. 142 применима только в случаях задержки выплаты заработной платы в строгом смысле слова, т.е. вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат. Задержка гарантийных выплат, например оплаты отпуска, не может повлечь приостановления работы (см. также коммент. к ст. 124).

Статья 143. Тарифная система оплаты труда

Комментарий к статье 143

1. Комментируемая статья дает понятие тарифной системы и называет все ее элементы. Она в большей части носит характер нормы-дефиниции.

2. Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работы. Она включает в себя следующие элементы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку.

Традиционно к тарифной системе относили также тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер.

Часть 9 комментируемой статьи подчеркивает, что тарифные системы разрабатываются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, т.е. значение актов, содержащих квалификационные характеристики, сохраняется.

При разработке тарифной системы должны учитываться государственные гарантии по оплате труда, т.е. обязанность работодателя регулярно производить индексацию заработной платы, в повышенном размере оплачивать работу с особыми условиями труда, недопустимость установления оплаты труда ниже установленного федеральным законом минимума и др.

3. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ (определения разряда их сложности) и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. На основе тарифно-квалификационного справочника определяется разряд работ и присваиваются разряды рабочим.

Порядок тарификации (отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда) определяется локальными нормативными актами.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит основой для дифференциации оплаты труда указанных категорий работников.

Тарифно-квалификационные справочники в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399) разрабатываются Министерством труда и социального развития РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, и утверждаются Минтрудом России. Минтруд России определяет и порядок их применения.

В связи с возложением функций, ранее выполнявшихся Минтрудом России, на Минздравсоцразвития России именно это Министерство должно осуществлять эту деятельность.

В настоящее время применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата

ВЦСПС в 1983 г. и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России 21 августа 1998 г. N 37 (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 12).

4. Следующим элементом тарифной системы являются тарифные ставки. Они определяют размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная ставка первого разряда - это размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Размер тарифной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной законом.

Тарифные ставки первого разряда на практике обычно дифференцируются по формам оплаты (сдельная и повременная) и по отдельным профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

Наряду с тарифными ставками тарифная система включает оклады, а также должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих.

Оклады могут устанавливаться и для рабочих. Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

5. Важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

6. Тарифный разряд отражает сложность труда и требуемый от работника квалификационный уровень. Квалификационный разряд отражает уровень профессиональный подготовки работника. Эти разряды могут не совпадать в тех случаях, когда профессиональная подготовка работника ниже или выше той, которая требуется для выполняемой работы.

7. Часть 9 ст. 143 определяет порядок установления тарифных систем. Независимо от вида работодателя и формы собственности организации тарифные системы устанавливаются в едином порядке - коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом.

О выборе и соотношении указанных актов см. коммент. к ст. 135.

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Комментарий к статье 144

1. Комментируемая статья посвящена системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Работников государственных и муниципальных учреждений следует отличать от государственных гражданских служащих, которые проходят службу в государственных органах, и от муниципальных служащих, проходящих службу в муниципальных органах. Условия оплаты труда государственных гражданских и муниципальных служащих определены специальными законами: Законом о государственной гражданской службе (ст. ст. 50, 51) и Законом о муниципальной службе.

2. Части 1 и 2 комментируемой статьи уточняют порядок установления систем оплаты труда работников учреждений, финансируемых из различных бюджетов. При установлении для них систем оплаты труда действуют общие правила - закрепление таких систем в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, учет общих гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, проведение тарификации на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Наряду с общими правилами для указанной категории работников устанавливаются специальные требования. Системы оплаты труда работников учреждений должны устанавливаться в соответствии с законами и нормативными правовыми актами, определяющими условия оплаты их труда и принимаемыми на соответствующем уровне. При их разработке учитываются единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии (см. коммент. к ст. 135) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Надо отметить, что объединения работодателей в бюджетной сфере до последнего времени не создавались.

3. Для работников учреждений установлена дополнительная гарантия - базовые оклады (базовые должностные оклады) и базовые ставки заработной платы для каждой профессиональной квалификационной группы. Заработная плата каждого работника, отнесенного к определенной профессиональной квалификационной группе, не может быть ниже установленных базовых величин. При установлении базовых окладов будет учтено различие между профессиональными квалификационными группами и установлены обоснованные соотношения между размером заработной платы отдельных групп профессий с учетом сложности труда и других факторов.

Базовые оклады будут установлены Правительством РФ, а перечень профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минздравсоцразвития России).

4. Особенности установления систем оплаты труда для работников учреждений предопределяют характер содержания коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта. Учреждения бюджетной сферы (и представители работников) при принятии указанных источников трудового права в большей степени связаны предписаниями нормативных правовых актов, нежели работодатели реального сектора экономики. В частности, они должны соблюдать нормы, устанавливающие размеры оплаты труда рабочих и служащих соответствующих профессиональных квалификационных групп. Это неизбежно приведет к формализации как содержания, так и процесса заключения коллективных договоров, соглашений в бюджетной сфере.

Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Комментарий к статье 145

1. Данная статья упоминает организации, финансируемые из бюджета, в то время как ст. ст. 135 и 144 ТК употребляют термин "государственные и муниципальные учреждения". Очевидно, что имеются в виду одни и те же виды юридических лиц и было бы целесообразно привести в единство терминологию, используемую в гл. 21 ТК.

2. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений определяется соответствующими

системами оплаты труда, установленными в соответствии с требованиями ст. 144 (см. коммент. к ней).

3. Размеры оплаты труда руководителей (а также их заместителей и главных бухгалтеров) организаций, не получающих бюджетного финансирования, определяются по соглашению сторон трудового договора. По существу, это означает, что условия их оплаты определяются отдельно от системы оплаты труда, установленной для других работников. Такое решение законодателя не бесспорно, тем не менее его надо признать в определенной степени оправданным, во всяком случае в отношении руководителей организации, которые от имени работодателя заключают коллективный договор, участвуют в заключении соглашения, принимают локальные нормативные акты и таким образом имеют возможность непосредственно влиять на установление условий оплаты труда. Недаром КЗоТ исключал руководителей организаций из сферы действия коллективного договора.

4. Определение размеров оплаты труда руководителей организаций в договорном порядке осуществляется с учетом особенностей управления различными видами юридических лиц. Так, для руководителей государственных предприятий сохраняет свое значение Постановление Правительства РФ от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)" (САПП РФ. 1994. N 13. Ст. 991), применение которого разъяснено письмом Минтруда России от 28 апреля 1994 г. N 727-РБ (БНА РФ. 1994. N 8). Кроме того, необходимо учитывать положения Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49 (БНА РФ. 2005. N 23).

Размер оплаты труда генерального директора народного предприятия за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия за тот же период (ст. 13 Закона о народных предприятиях).

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

Комментарий к статье 146

1. Комментируемая статья предусматривает общий принцип повышения оплаты труда при неблагоприятных условиях осуществления трудовой деятельности, который затем раскрывается в ст. ст. 147, 148 ТК.

2. Законодатель выделяет 4 группы особых условий труда: тяжелые работы; работы с вредными условиями труда; работы с опасными условиями труда; работы в местностях с особыми климатическими условиями; работы с иными особыми условиями труда. Характеристика таких условий традиционно осуществляется путем установления списков (перечней) работ, которые относятся к тяжелым, опасным и т.п. Существуют и перечни районов с неблагоприятными климатическими условиями (см. коммент. к ст. ст. 147, 148).

3. Иные особые условия труда также характеризуются воздействием различного рода неблагоприятных факторов, хотя и не связанных непосредственно с производством. В качестве примера можно привести введение повышенной оплаты труда отдельных категорий работников, выполняющих трудовые обязанности на территории Северо-Кавказского региона (Постановление Правительства РФ от 15 января 2000 г. N 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 РФ, расположенных в Северо-Кавказском регионе" // СЗ РФ. 2000. N 4. Ст. 394).

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Комментарий к статье 147

1. Законодатель отказался от разработки специального перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Вместо него должен быть принят нормативный правовой акт, определяющий категории работников, имеющих право на повышение оплаты труда в связи с неблагоприятными условиями труда, и минимальный размер такого повышения. Такой акт по поручению Правительства РФ, очевидно, должен быть разработан Минздравсоцразвития России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. До принятия этого нормативного правового акта необходимо руководствоваться типовыми перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда и типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденные в свое время Госкомтрудом СССР и ВЦСПС (например, Перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочим за условия труда в строительстве и на ремонтностроительных работах, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г.).

Перечни применяются с учетом оценки условий труда в конкретной организации. Для этого проводится аттестация рабочих мест.

3. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда определен в Приказе Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 569 (БНА РФ. 2008. N 10).

4. Конкретные размеры повышения оплаты (размер доплаты к тарифной ставке (окладу, должностному окладу) работника либо повышенная тарифная ставка) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и фиксируются в локальном нормативном акте. Локальный нормативный акт принимается в общем порядке, т.е. с соблюдением процедуры, установленной ст. 372 ТК. Размеры и условия повышения оплаты труда могут быть установлены в коллективном договоре или трудовом договоре.

5. Правовой механизм повышения оплаты за работу с особыми условиями труда, предусмотренный данной статьей, не является единственным. Для отдельных категорий работников установлены специальные правила. Как правило, они касаются работников государственных учреждений, хотя есть и исключения. В качестве примера можно привести установление надбавки за работу в опасных условиях в размере 20% тарифной ставки работникам организаций здравоохранения, финансируемым из федерального бюджета, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 // СЗ РФ. 1996. N 15. Ст. 1629). Установлены надбавки для медицинского персонала психиатрических и противотуберкулезных учреждений.

Повышение оплаты труда в особом порядке предусмотрено также для работников, занятых на работах с химическим оружием (Постановление Правительства РФ от 29 марта 2002 г. N 187 "Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием" // СЗ РФ. 2002. N 14. Ст. 1296).

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Комментарий к статье 148

1. К местностям с особыми климатическими условиями относятся местности, оказывающие неблагоприятное воздействие на организм человека:

районы Крайнего Севера;

районы, приравненные к районам Крайнего Севера;

высокогорные районы;

пустынные и безводные местности;

отдаленные местности.

2. Перечни районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей были утверждены в 60 - 70-х гг. прошлого столетия, последние изменения в них вносились в 90-е годы. В настоящее время следует руководствоваться информационным письмом от 28 мая 1998 г. Минтруда России N 1707-14 и Пенсионного фонда РФ N 0628/4114, содержащим перечень таких районов (см.: Нормативные акты по финансам, налогам, страхованию и бухгалтерскому учету. 1998. N 7).

3. Для компенсации повышенных физиологических нагрузок и затрат, производимых в связи с проживанием и работой в неблагоприятных климатических условиях, устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате.

4. В соответствии со ст. 316 ТК размеры районных коэффициентов для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и порядок их выплаты устанавливаются Правительством РФ, при этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления за счет средств соответствующих бюджетов могут установить более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов.

В настоящее время нет единого нормативного правового акта, определяющего размеры районных коэффициентов для всех районов Крайнего Севера и всех категорий работников, действуют Постановления Правительства СССР и Российской Федерации, установившие районные коэффициенты для работников отдельных краев, областей, а иногда и предприятий. Например, Постановлением Правительства РФ от 9 апреля 1992 г. N 239 "Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов" установлены районные коэффициенты для отдельных районов Республики Горный Алтай (СПС КонсультантПлюс).

Обобщив сведения о размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непроизводственных отраслей, Минтруд России (два его департамента) и Пенсионный фонд РФ направили информационное письмо от 9 июня 2003 г. N 1199-16 о размерах районных коэффициентов к заработной плате работников непроизводственных отраслей (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 9).

5. Перечень высокогорных районов, пустынных, безводных и отдаленных местностей в централизованном порядке не определен. Не существует и единой системы районных коэффициентов за работу в таких районах. Правительством РФ принимаются решения, которые касаются отдельных районов, организаций, категорий работников. Такая же практика существовала и в период существования СССР: Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС своими постановлениями вводили районные коэффициенты.

6. До введения Правительством РФ порядка применения районного коэффициента для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера (ст. 316 ТК), районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, за исключением надбавок за работу в районах Севера и всех видов выплат по среднему заработку. При этом заработок максимальным размером не ограничен.

Размер коэффициента зависит от места фактического выполнения работы. Так, если организация - сторона трудового договора расположена в одном районе, а структурное подразделение, в котором фактически трудится работник, - в другом, для исчисления заработной платы надо использовать коэффициент, установленный для района, в котором расположено структурное подразделение.

Районные коэффициенты не образуют новых тарифных ставок и должностных окладов, поэтому в тех случаях, когда те или иные выплаты должны производиться работникам из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада), они не применяются.

7. Некоторые субъекты РФ, реализуя право, предоставленное им ст. 316 ТК, устанавливают повышенные (по сравнению с установленными централизованно) размеры районных коэффициентов. Например, Закон Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. N 234-3 N 475-III "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)" устанавливает для работников государственных учреждений, расположенных до Полярного круга, коэффициент 1,7; расположенных за Полярным кругом, - коэффициент 2,0 (ст. 2).

8. Размеры и порядок выплаты процентных надбавок к заработной плате в связи с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях должны устанавливаться постановлением Правительства РФ (ст. 317 ТК).

В настоящее время не существует единого нормативного правового акта (постановления Правительства РФ), который устанавливал бы единую систему процентных надбавок. Сохраняют свое значение Постановление Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" (СП РСФСР. 1990. N 24. Ст. 254) и Постановление Минтруда России от 11 сентября 1995 г. N 49 "Об утверждении разъяснения "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)" (БНА РФ. 1995. N 12).

Трудовой стаж для получения процентной надбавки исчисляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 7 октября 1993 г. N 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" (САПП РФ. 1993. N 41. Ст. 3928).

9. Надбавки изначально имели стимулирующий характер и были введены для того, чтобы заинтересовать граждан работать в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. На сегодняшний день такая функция утратила свое значение, надбавки сохраняются в силу сложившихся традиций.

10. Согласно ст. ст. 316, 317 ТК размер процентных надбавок может быть увеличен на уровне субъекта РФ или муниципального образования.

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

Комментарий к статье 149

1. В комментируемой статье подчеркивается, что выплаты, связанные с выполнением работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут предусматриваться не только коллективным или трудовым договором, но и трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами. Это соответствует сложившимся традициям, поскольку обязанность производить эти выплаты и их минимальный размер устанавливаются на государственном уровне. В договорном порядке уточняются лишь размеры выплат.

2. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, влечет повышенную оплату труда. Работникам, выполняющим работы различной квалификации, совмещающим профессии (должности), привлекаемым к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, производятся доплаты.

Право на эти доплаты (и соответственно - обязанность работодателя их производить) закреплено в трудовом законодательстве (ст. ст. 150 - 154 ТК), а их размер (с учетом минимального размера, определенного нормативными правовыми актами Российской Федерации) устанавливается соглашением, коллективным договором либо локальным нормативным актом.

Сочетание указанных источников права определяется так же, как при определении систем оплаты труда.

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Комментарий к статье 150

1. Комментируемая статья устанавливает правила оплаты при выполнении работ различной квалификации: а) для работников с повременной оплатой труда; б) для работников со сдельной оплатой труда.

2. По общему правилу оплата труда работника производится по выполняемой работе. Однако, если при выполнении повременщиком работ различной сложности (квалификации) невозможно учесть рабочее время, затраченное на выполнение каждого вида работы, оплата производится по тарифной ставке, окладу, установленным для более сложной работы (работы более высокой квалификации).

Указанное правило применяется при оплате труда рабочих, специалисты, служащие и руководители выполняют работу по определенной должности (в пределах должностных обязанностей), т.е. работу, относящуюся к одной квалификационной группе.

3. Работники со сдельной оплатой труда оплачиваются в соответствии с расценками, установленными для той работы, которую они выполняют. Это правило применяется при выполнении работ, соответствующих квалификационному разряду работника либо тарифицируемых выше, чем присвоенный ему разряд. Если работник выполняет работу, тарифицируемую ниже его разряда, ему в обязательном порядке выплачивается межразрядная разница. Ее размер составляет разность между размерами тарифных ставок по разряду выполняемой работы и разряду, присвоенному работнику.

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

Комментарий к статье 151

1. При выполнении наряду с работой по определенной трудовой функции дополнительных обязанностей (см. коммент. к ст. 60.2) работник имеет право на получение доплаты.

Комментируемая статья устанавливает критерии определения размера этой доплаты. Это содержание и (или) объем дополнительной работы. Содержание определяет характер выполняемой работы (квалифицированная - неквалифицированная, требующая специальной подготовки или нет и т.п.). Обычно содержание труда находит отражение в наименовании профессии, специальности, должности и в определении уровня ее сложности (разряды, классы, категории и т.п.). Объем работы определяет ее количество (см. коммент. к ст. ст. 129, 132).

2. Размер доплаты устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему (см. коммент. к ст. 60.2). При этом стороны не ограничены минимальным или максимальным размером.

На практике минимальные (или максимальные) размеры доплаты часто устанавливаются в коллективном договоре, что позволяет обеспечить равенство возможностей работников и направлено на реализацию принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Комментарий к статье 152

1. Правила оплаты сверхурочной работы остаются неизменными на протяжении десятилетий.

2. Предусмотренные данной статьей размеры повышенной оплаты труда при привлечении к сверхурочной работе (см. коммент. к ст. 99) являются минимальной гарантией. Они применяются в том случае, когда коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором не установлена более высокая оплата.

Надо обратить внимание на то, что для локального акта, устанавливающего размеры оплаты сверхурочной работы, не предусмотрена процедура учета мнения представительного органа работников, следовательно, он принимается единолично работодателем.

3. Установленные правила оплаты сверхурочной работы применяются и в отношении работников с ненормированным рабочим днем, если по каким-то причинам им не предоставлен дополнительный отпуск (см. коммент. к ст. 119).

4. В соответствии со сложившейся практикой (подтвержденной решениями судов общей юрисдикции и государственной инспекции труда) сверхурочная работа должна оплачиваться в повышенном размере во всех случаях, когда работник реально привлекался к ее выполнению независимо от соблюдения работодателем порядка привлечения к сверхурочной работе.

5. Компенсация сверхурочной работы по желанию работника может осуществляться в виде предоставления дополнительного времени отдыха (отгула). Поскольку это исключение из общего правила, работник, желающий получить компенсацию в виде дополнительного времени отдыха, должен в письменной форме уведомить об этом работодателя. Продолжительность времени отдыха определяется соглашением сторон, но не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно. Представляется справедливым определение продолжительности времени отдыха применительно к правилам оплаты сверхурочной работы, т.е. в полуторном либо двойном размере в зависимости от продолжительности работы сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Время использования отгула также определяется соглашением сторон.

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 153

1. Комментируемая статья предусматривает, что конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре. Это положение подчеркивает, что размеры, установленные ст. 153 ТК, являются минимальными. Они могут быть повышены по соглашению сторон социального партнерства или сторон трудового

договора. Это можно сделать и в локальном нормативном акте, который в этом случае должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день (см. коммент. к ст. 113) должна быть компенсирована. По выбору работника это может быть либо повышенная оплата в размере, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (а если данный вопрос в них не решен, - в размере, указанном в статье), либо предоставление дополнительного дня отдыха.

3. По общему правилу день отдыха оплате не подлежит, однако в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть установлены более льготные для работников правила.

Время использования дня отдыха определяется по соглашению сторон.

4. Принято считать, что для творческих работников и профессиональных спортсменов установлены специальные правила оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни, однако это не совсем так. Часть первая комментируемой статьи устанавливает минимальный размер оплаты, который ни при каких обстоятельствах не может быть снижен. Часть вторая для всех работников устанавливает тот же порядок определения конкретных размеров оплаты труда за работу в нерабочий день, что и для творческих работников - в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре. Разница заключается только в том, что для всех работников, кроме творческих, локальный нормативный акт принимается с учетом представительного органа работников, если он создан (ст. 8 ТК), а для творческих - единолично работодателем.

Перечень профессий творческих работников до настоящего времени не утвержден.

Статья 154. Оплата труда в ночное время

Комментарий к статье 154

1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

2. Работа в ночное время (см. коммент. к ст. 96) оплачивается в повышенном размере. Оплата производится путем установления доплат. Размеры доплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения представительного органа работников, или трудовым договором. В качестве минимального гарантированного размера доплаты используется установленный Правительством РФ минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" // СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. II). Ст. 3640).

Указанный размер является базовым, ниже которого нельзя производить оплату за работу в ночное время. В то же время в коллективном договоре или локальном нормативном акте, трудовом договоре может быть предусмотрена оплата в более высоком размере. По сложившейся традиции работа в ночное время оплачивается в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада).

3. Для некоторых категорий работников устанавливаются повышенные доплаты (см., например, Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 1 марта 1982 г. N 165).

4. Повышенной оплате подлежит каждый час ночного времени в составе рабочей смены, хотя в коллективном договоре или локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть предусмотрены более льготные условия оплаты, например оплата ночной смены.

Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

Комментарий к статье 155

1. Обязанность выполнять нормы труда установлена ст. 21 ТК и относится к основным обязанностям работника. Нормы труда (нормы времени, выработки, обслуживания) устанавливаются в локальных нормативных актах. Они обязательны для исполнения. Неисполнение норм труда является дисциплинарным проступком (см. коммент. к ст. 192).

Факт неисполнения норм труда должен быть зафиксирован в письменной форме. Работнику предоставляется возможность дать письменное объяснение по этому поводу.

2. Оплата труда при невыполнении норм труда зависит от наличия (отсутствия) вины работника и работодателя. При наличии вины работника оплачивается лишь фактически выполненная работа. Если виноват работодатель, работнику сохраняется средний заработок (см. коммент. к ст. 139). В том случае, когда невыполнение норм труда произошло по объективным причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится гарантийная выплата в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

Работодатель может быть виновен в невыполнении своих обязанностей по обеспечению работника сырьем, материалами, оборудованием, электроэнергией, спецодеждой, средствами защиты и т.п.

К объективным причинам, повлекшим невыполнение работником норм труда, можно отнести производственную аварию, катастрофу, стихийное бедствие и т.п.

Законодатель не устанавливает правил оплаты неисполнения норм труда при смешанной вине работника и работодателя. Очевидно, в таких случаях оплата должна производиться по соглашению сторон с учетом степени вины каждой из них.

3. Невыполнение трудовых обязанностей может повлечь применение комментируемой статьи лишь в тех случаях, когда работник не выполнил установленную норму рабочего времени (совершил прогул, был отстранен от работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии, опоздал к началу рабочего дня, отсутствовал на рабочем месте и т.п.). В других случаях невыполнения трудовых обязанностей (например, нарушение технологии или инструкции по технике безопасности) работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Комментарий к статье 156

1. Браком считается некачественная продукция либо продукция пониженного качества, не соответствующего установленным стандартам. Продукция может быть полностью не пригодной для использования по ее назначению (полный брак) или частично не отвечающей установленным требованиям (частичный брак).

Причиной брака обычно является изготовление продукции из некачественного (нестандартного) сырья или несоблюдение правил ее производства (технологических, санитарных и прочих).

2. Оплата труда при производстве продукции, оказавшейся браком, зависит от двух факторов: наличия (отсутствия) вины работника и степени годности продукции.

При отсутствии вины работника бракованная продукция оплачивается так же, как годные изделия. При этом в отличие от правил оплаты труда при невыполнении норм труда не имеет значения причина выпуска бракованной продукции: невыполнение работодателем возложенных на него обязанностей либо наличие чрезвычайных обстоятельств.

При изготовлении бракованной продукции по вине работника полностью негодные изделия оплате не подлежат. Изделия же пониженного качества (сортности, категории) оплачиваются по пониженным расценкам в зависимости от степени годности.

Статья 157. Оплата времени простоя

Комментарий к статье 157

1. Простоем считается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (см. коммент. к ст. 72.2).

Не является простоем отсутствие у творческих работников и профессиональных спортсменов в какой-либо период времени (не ограниченный максимальным сроком) выступлений, спектаклей, концертов и т.п., поскольку исполнение их трудовых обязанностей связано не только с созданием и исполнением произведений, но и с подготовкой к такой деятельности. Период работы, не связанный с активным творческим процессом, может оплачиваться в соответствии с установленным режимом рабочего времени в размере и порядке, которые определены коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Обычно творческим работникам устанавливается ставка оплаты труда (оклад), которая выплачивается независимо от интенсивности исполнительской, концертной и прочей творческой и спортивной деятельности. Участие же в выступлениях, спектаклях, концертах, передачах радио и телевидения, создании произведений искусства оплачивается по специально установленным нормативам.

2. Время простоя оплачивается в зависимости от наличия (отсутствия) вины работника или работодателя.

3. Оплата простоя не связывается с наличием письменного предупреждения работника о начале простоя. Внесение такого изменения связано с тем, что простой далеко не всегда вызывается причинами, о которых работник осведомлен. Приостановка работы может касаться всех работников данного работодателя (работников структурного подразделения, нескольких структурных подразделений) и вызываться аварией, стихийным бедствием, перебоями в снабжении электроэнергией, отсутствием сырья и материалов и т.п. В этом случае никакой необходимости в заявлении работника о простое нет: работодатель (руководство организации) лучше работающих осведомлен о причинах и продолжительности простоя. Однако, когда простой вызван поломкой оборудования, неисправностью средств защиты, отсутствием вспомогательных механизмов или инструментов на конкретном рабочем месте, работник должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю. Такое же правило действует в случае проведения забастовки, в связи с которой работник, не участвующий в ней, не имеет возможности выполнять свои трудовые обязанности (ст. 414 ТК).

Если руководитель по каким-то причинам отсутствует в организации, необходимо сообщить о начале простоя вышестоящему руководителю или руководителю структурного подразделения по управлению персоналом.

Форма сообщения (извещения) о начале простоя не определена, поэтому, надо полагать, работник может предупредить руководство компании (работодателя - физическое лицо) и в устной форме.

5. Частным случаем простоя является неисполнение трудовых обязанностей в связи с необеспечением работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (ст. 220 ТК).

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Комментарий к статье 158

1. Комментируемая статья допускает возможность установления в коллективном или трудовом договоре особой гарантии - сохранения среднего заработка работника на период освоения нового производства или продукции, когда производительность труда снижается по объективным причинам и работник не может получить заработную плату в прежнем размере.

2. Под прежним заработком работника следует понимать заработок, получаемый им до начала освоения нового производства. Он исчисляется по правилам ст. 139 ТК.

Глава 22. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 159. Общие положения

Комментарий к статье 159

1. Нормирование труда представляет собой процесс определения необходимых затрат труда на выполнение различных видов работ для различных категорий работников. Необходимыми признаются затраты, соответствующие эффективному для конкретных условий производства использованию трудовых и материальных ресурсов при условии соблюдения обоснованных режимов труда и отдыха. Установление необходимых затрат труда производится в ходе проектирования, обоснования и юридического закрепления норм труда.

2. В настоящее время нормирование труда осуществляется, по общему правилу, непосредственно работодателем. Вместе с тем, поскольку содержание норм напрямую затрагивает интересы работников, в ст. 159 закреплено правило о необходимости учета их мнения при разработке соответствующих норм. Система нормирования труда может устанавливаться и коллективным договором.

3. Государственное содействие системной организации нормирования труда осуществляется Минздравсоцразвития России, которое утверждает типовые нормы труда (п. 5.2.71 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 // СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2898). Так, Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2006 г. N 317 утверждены Межотраслевые типовые нормы выработки на лесокультурные работы, выполняемые в равнинных условиях.

Статья 160. Нормы труда

Комментарий к статье 160

1. Нормы труда - объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Выполнение норм труда является одной из основных обязанностей каждого работника (ст. 21 ТК).

Нормы труда - собирательное понятие, включающее различные виды норм. В ст. 160 перечислены основные из них.

Нормы выработки - объем трудового задания, установленного в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках и т.д.), который работник или группа работников (например, бригада) обязаны выполнить за определенное время: рабочую смену, рабочий час или другую единицу рабочего времени.

Норма времени - величина затрат рабочего времени (в часах, минутах, секундах), необходимого для выполнения единицы работы (одного изделия, определенной производственной операции и т.д.).

Норматив численности - установленное количество работников для выполнения определенных объемов работ, а также управленческих или производственных функций. Разновидностью нормативов численности является норматив управляемости, определяющий количество работников или структурных подразделений, деятельностью которых должен управлять один руководитель.

Кроме перечисленных в ч. 1 ст. 160 существуют и другие нормы труда.

Норма обслуживания - объем трудового задания, выраженного в определенном количестве объектов (единиц оборудования, производственных площадей и т.д.), которые работник обязан обслужить в течение рабочей смены, рабочего месяца или другой единицы рабочего времени. Величина нормы обслуживания производна от нормы времени на единицу обслуживаемых объектов и от продолжительности рабочего времени и определяется путем деления второй величины на первую.

Нормированное задание - установленный при повременной оплате объем работы, выраженный в нормочасах или натуральных единицах, который работник обязан выполнить за рабочую смену (сменное нормированное задание), рабочий месяц (месячное нормированное задание) или в другую единицу рабочего времени.

В зависимости от сферы распространения нормы труда подразделяются на местные, единые и типовые. По сроку действия нормы труда могут быть постоянными, временными и сезонными, а также разовыми. Постоянные нормы устанавливаются на неопределенный срок и действуют до момента их пересмотра в связи с изменением условий, на которые они были рассчитаны. Временные нормы могут устанавливаться на период освоения продукции, техники, технологии или организации производства при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда и по истечении срока действия должны заменяться постоянными. Сезонные нормы труда применяются на сезонных работах (например, при сборе фруктов) и разрабатываются на каждый сезон. Разовые нормы труда могут устанавливаться на аварийные и другие не предусмотренные технологией работы и утрачивают силу после их выполнения.

Нормы труда могут быть индивидуальными и коллективными. Индивидуальные нормы определяют индивидуальную меру труда одного работника, коллективные - устанавливаются для группы работников (например, бригады) и предусматривают общий объем работы без распределения между отдельными работниками.

2. Установление норм труда затрагивает интересы сторон трудового договора. Эти интересы противоречивы. Работодатель заинтересован в постоянном пересмотре норм труда в сторону их ужесточения, поскольку это обеспечивает рост производительности труда и снижение издержек производства, а тем самым - снижение себестоимости продукции. Однако повышение норм невыгодно работнику, поскольку приводит к снижению его заработка, для сохранения прежнего заработка при новых нормах необходимо приложить больше трудовых усилий. Поэтому закон, с учетом интересов обеих сторон, определяет условия пересмотра норм труда.

В соответствии с ч. 2 ст. 160 нормы труда могут быть пересмотрены только при наличии объективных причин, требующих их изменения. К ним относятся, в частности, технологические или организационные изменения процесса труда.

Работодатель может ставить вопрос о пересмотре норм только после осуществления мероприятий, объективно обеспечивающих рост производительности труда. Нормы не пересматриваются, если уровень выработки достигается самим работником.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

Комментарий к статье 161

1. Типовые нормы предназначены для работ, выполняемых по типовой технологии, исходя из оптимальных для данного типа производства организационно-технических

условий. Типовые нормы могут быть межотраслевыми, профессиональными, отраслевыми и др.

2. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 804 (СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4583) утверждены Правила разработки и утверждения типовых норм труда, которые определяют порядок разработки и утверждения типовых норм труда для однородных работ. Согласно указанным Правилам типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Минздравсоцразвития России, типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики. Другие типовые нормы - профессиональные, отраслевые и иные - утверждаются соответствующим федеральным органом исполнительной власти по правилам подготовки нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

Комментарий к статье 162

1. Процесс нормирования труда включает следующие этапы:

а) обоснование и разработку норм труда (техническое нормирование);

б) установление норм труда;

в) введение в действие установленных норм труда;

г) обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда;

д) замену и пересмотр действующих норм.

2. Чтобы норма отражала действительную меру труда, она должна быть обоснована с точки зрения технических, организационных, психофизических, экономических условий.

Обоснование и разработка норм труда предполагают проведение нормативно-исследовательской работы, разработку нормативных материалов для расчета норм труда, проектов самих норм труда. Функции технического нормирования в организациях выполняют обычно службы организации труда и заработной платы.

3. Установление норм труда - это согласование и утверждение проекта, в результате чего он приобретает статус юридически обязательной нормы.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 162). Это означает, что работодатель обязан информировать представительный орган работников о проекте соответствующего локального нормативного акта, а этот орган - выразить свое мнение о его содержании, т.е. соблюсти процедуру, предусмотренную ст. 372 ТК.

4. Установленные в порядке, предусмотренном законодательством, нормы труда вводятся в действие приказом (распоряжением) работодателя, в котором указывается, где и с какого времени подлежат применению новые нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 162). Нормы труда, введенные в действие без извещения работников или с нарушением сроков, не имеют юридической силы. Если 2-месячный срок извещения нарушен, работник вправе требовать оплаты выполненной работы по прежним нормам и расценкам впредь до истечения 2-месячного срока.

5. Во избежание конфликтов работодатель и представительный орган работников должны разъяснить работникам причины и основания пересмотра норм, а также условия, при которых эти нормы будут применяться.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Комментарий к статье 163

1. Хотя в наименовании ст. 163 говорится только о нормах выработки, ее содержание дает основания утверждать, что она касается всех норм труда.

Перечисленные в ст. 163 условия являются общими для выполнения всех норм труда в любом производстве, в связи с чем работодатели должны обеспечить их всем работникам на всех рабочих местах.

2. Если работодатель не обеспечил условий, указанных в ст. 163, и работник не выполнил установленные нормы труда, считается, что невыполнение норм имело место не по вине работника. Оплата труда в этом случае производится в размере не ниже средней заработной платы (признание вины работодателя). (См. ст. 155 и коммент. к ней.)

Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Глава 23. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций

Комментарий к статье 164

1. Основные права и обязанности работника в области социально-трудовых отношений определены в ст. 21 ТК.

2. Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как нематериальный (например, сохранение места работы, должности, предоставление другой работы), так и материальный (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки) характер.

Предоставление работнику вакантной должности при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и в других случаях является средством, обеспечивающим внутреннее трудоустройство работника.

Гарантии, установленные при заключении трудового договора, в частности возможность обжаловать в суд отказ в заключении трудового договора, являются способом защиты прав работника.

Осуществление работником предоставленного права на отдых обеспечивается при условии сохранения за ним места работы (должности) и среднего заработка.

3. Цель компенсационных выплат - возмещение расходов, понесенных работником в связи с выполнением трудовой функции. Затраты, произведенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны быть возмещены ему в виде денежных выплат. Законодательством в ряде случаев предусмотрено предоставление работнику одновременно гарантий и компенсаций, например в случае сдачи крови и ее компонентов.

Помимо возмещения расходов, понесенных работником, законодательством предусмотрена денежная компенсация морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК).

4. Федеральными законами предусмотрено исполнение гражданами государственных, общественных обязанностей, например, согласно ст. 25.6 КоАП свидетель обязан явиться по вызову судьи, органа, должностного лица, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, или на основании ч. 6 ст. 56 УПК свидетель не вправе уклоняться от явки по вызовам дознавателя, следователя или

в суд. О гарантиях и компенсациях работникам, привлекаемым к исполнению ими государственных, общественных обязанностей, см. ст. 170 ТК.

5. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут быть предусмотрены иные случаи получения работником гарантийных, компенсационных выплат по сравнению с законодательством, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Комментарий к статье 165

1. Статья закрепляет, что помимо общих гарантий и компенсаций при поступлении на работу, изменении трудового договора, удержаниях из заработной платы и т.д. работнику предоставляются гарантии и компенсации в случаях, когда он по объективным причинам освобождается от выполнения трудовой функции, по вине работодателя не имеет возможности трудиться или по поручению работодателя выполняет трудовые обязанности не в месте расположения организации и в других случаях.

О гарантиях и компенсациях при направлении в служебные командировки см. ст. ст. 167, 168 ТК; при переезде на работу в другую местность - ст. 169 ТК; при исполнении государственных и общественных обязанностей - ст. ст. 39, 170 - 172, 373 - 375, 405 ТК; при совмещении работы с обучением - ст. ст. 173 - 177 ТК; при вынужденном прекращении работы не по вине работника - ст. 220 ТК; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - ст. ст. 114, 126 ТК; в некоторых случаях расторжения трудового договора - ст. ст. 74, 83, 84 ТК; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки - ст. 234 ТК.

Трудовой кодекс предусматривает и другие случаи предоставления работникам гарантий и компенсаций. Например, согласно ч. 5 ст. 414 ТК коллективным договором, соглашением могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Так, Федеральным отраслевым соглашением по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2008 - 2010 годы, Федеральным отраслевым соглашением по дорожному хозяйству на 2008 - 2010 годы определено, что работникам, участвующим в забастовке в связи с неурегулированием коллективного трудового спора из-за нарушения условий коллективного договора и соглашений, заключенных с участием профсоюза, за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) производятся компенсационные выплаты на условиях, установленных соглашением, коллективным договором.

Закрепляются они также иными федеральными законами, например: ст. 25 Закона о железнодорожном транспорте; ст. ст. 56, 107 АПК; ст. 2 Закона о социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию на Семипалатинском полигоне; ст. 20 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" (СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 251); ст. 23 Закона об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности; ст. 16 Закона о ветеранах. Некоторые гарантии предусмотрены постановлениями Правительства РФ. Так, в п. 56 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. Постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. N 543 (СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. II). Ст. 3631), закрепляется, что увольнение педагогических работников средних специальных учебных заведений по инициативе администрации, связанное с сокращением штатов работников, допускается только после окончания учебного года. В абз. 6 п. 88 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утв. Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. N 71 (СЗ РФ. 2008. N 8. Ст. 731), установлено, что увольнение педагогических

работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года. В п. 39 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610 (СЗ РФ. 1995. N 27. Ст. 2580), определено, что увольнение преподавателей в связи с сокращением штатов, изменением структуры образовательного учреждения повышения квалификации, сокращением учебной нагрузки или по инициативе администрации допускается только после окончания учебного года.

Ряд гарантий предоставляется работникам на основании законодательных актов бывшего Союза ССР, применяемых в части, не противоречащей ТК. На основании ст. 35 Закона СССР от 31 мая 1991 г. N 2213-1 "Об изобретениях в СССР" (ВВС СССР. 1991. N 25. Ст. 703) 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 автором 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 организации изобретатели имеют преимущественное право быть оставленными на работе. Если в результате использования изобретения в организации вводятся более низкие расценки, труд автора, а также работников, участвовавших в подготовке к использованию этого изобретения, оплачивается по прежним расценкам в течение 6 месяцев со дня начала использования изобретения.

2. В случаях, определенных законодательством, работодатель предоставляет работникам:

гарантии и компенсации (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.

В ряде случаев работодатель предоставляет гарантии, компенсации (сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на период освобождения от работы) и, кроме этого, работник получает дополнительно компенсационное вознаграждение за счет средств федерального бюджета (например, арбитражные заседатели).

Во всех случаях выполнения работником государственных или общественных обязанностей работодатель освобождает его от выполнения трудовых обязанностей.

Глава 24. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, ДРУГИЕ СЛУЖЕБНЫЕ ПОЕЗДКИ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

Статья 166. Понятие служебной командировки

Комментарий к статье 166

1. Служебной командировкой признается направление работника для выполнения производственного задания не только в организацию, находящуюся в другой местности, но также в организацию, находящуюся в той же местности.

2. Не является служебной командировкой направление работника на переподготовку и курсы повышения квалификации.

Перемещение работника на определенный срок в другое структурное подразделение организации, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не является служебной командировкой. Отличие командировки от временного перевода на другую работу состоит в том, что временный перевод имеет место у того же работодателя (см. ст. 72.2 ТК).

3. В служебную командировку направляются работники, состоящие с работодателем в трудовых отношениях. Не может служить ограничением направления работника в командировку срок заключенного трудового договора, например заключение трудового договора на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ.

4. Особенности порядка направления работников в служебные командировки как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств определяются Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 (СЗ РФ. 2008. N 42. Ст. 4821).

5. Под местом постоянной работы следует считать место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором (абз. 1 п. 3 Положения о служебных командировках).

Поездка работника, направляемого в командировку по распоряжению работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой (абз. 2 п. 3 Положения о служебных командировках).

6. Работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Направление работника в командировку производится руководителем организации и оформляется приказом (распоряжением).

7. Согласно Положению о служебных командировках (абз. 1 п. 4) срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. В связи с этим следует признать, что в настоящее время срок командировки устанавливается исключительно работодателем.

Цель командировки работника определяется руководителем командирующей организации и указывается в служебном задании, которое утверждается работодателем (п. 6 Положения о служебных командировках).

На основе служебного задания кадровая служба организации издает приказ о направлении работника в командировку.

8. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата 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 00 часов и позднее - последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем (п. 4 Положения о служебных командировках).

9. Командированные в организацию работники проходят в установленном порядке вводный инструктаж. До начала самостоятельной работы с ними проводится первичный инструктаж на рабочем месте (п. п. 2.1.2, 2.1.4 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации, утв. Постановлением от 13 января 2003 г. Минтруда России N 1 и Минобразования России N 29 // БНА РФ. 2003. N 17).

10. Работники, находящиеся в командировке, подчиняются режиму рабочего времени и времени отдыха организации, в которую они командированы. Не использованные во время командировки дни отдыха по возвращении из нее не предоставляются.

Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК.

При направлении работника (по распоряжению работодателя) в командировку в выходной день ему по возвращении из командировки - по его желанию - предоставляется другой день отдыха.

11. Несчастные случаи, произошедшие с работниками в период командировки, в т.ч. при следовании к месту служебной командировки и обратно, подлежат расследованию и учету (см. коммент. к ст. 227).

12. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой;

отчет о выполненной работе в командировке, согласованный с руководителем структурного подразделения работодателя, в письменной форме (п. 26 Положения о служебных командировках).

13. Если постоянная работа осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, работа машинистов, проводников), то такие служебные поездки не являются командировками. О возмещении расходов, связанных с такими служебными поездками работников, см. коммент. к ст. 168.1.

Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

Комментарий к статье 167

1. Гарантия сохранения места работы (должности) за работником, направленным в служебную командировку, заключается в том, что в период нахождения работника в командировке он не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации.

Пребывание работника в командировке служит основанием, предоставляющим работодателю возможность временно перевести другого работника организации для замещения отсутствующего. На основании ст. 72.2 ТК такой перевод возможен по соглашению сторон, а при чрезвычайных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь

или нормальные жизненные условия всего населения или его части, без согласия работника (см. коммент. к ст. 72.2).

2. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в т.ч. за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними (п. 9 Положения о служебных командировках).

Порядок исчисления средней заработной платы установлен ст. 139 ТК.

По желанию работника ему пересылается заработная плата за счет организации, которой он командирован.

В случае пересылки работнику, находящемуся в командировке, по его просьбе заработной платы расходы по ее пересылке несет работодатель (абз. 7 п. 11 Положения о служебных командировках).

3. О гарантиях беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки см. ст. 259 ТК, о запрещении направления в служебные командировки работников в возрасте до 18 лет см. ст. 268 ТК, о направлении в служебные командировки спортсменов, не достигших возраста 18 лет, см. ст. 348.8 ТК.

4. О возмещении расходов, связанных с командировкой, см. ст. 168 ТК.

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

Комментарий к статье 168

1. Законодательством определены виды расходов, связанных с командировкой, которые компенсируются работнику. Помимо расходов на проезд, наем жилого помещения, а также связанных с проживанием вне места постоянного жительства ему возмещаются иные расходы с разрешения или ведома работодателя.

2. Коллективным договором, локальным нормативным актом организации устанавливаются порядок и размеры возмещения расходов при командировках работникам организаций, не финансируемых из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов. В этих актах могут определяться: вопросы направления работника в командировку, оформления командировочного удостоверения; срок, когда работнику выплачиваются денежные средства на командировку; должен ли работник сам купить проездной документ или работодатель обеспечит его этим документом; право работника отказаться от поездки в командировку, например при невыдаче или несвоевременной выдаче денежных средств на командировку; о своевременности представления авансового отчета об израсходованных суммах и т.д. Размеры расходов по проезду, найму жилого помещения, суточные устанавливаются с учетом имеющихся у работодателя возможностей. В настоящее время на законодательном уровне не определены ни максимальные, ни минимальные размеры, которые ограничивали бы пределы расходов, закрепляемых на локальном уровне.

3. Согласно ст. 217 НК не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) доходы физических лиц, а именно все виды установленных действующим законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ),

связанных с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей (включая возмещение командировочных расходов).

При оплате работодателем налогоплательщику (работнику) расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются:

суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке. Следует признать, что если в коллективном договоре или локальном нормативном акте установлен размер суточных выше указанных норм, то с суммы, превышающей установленный размер, будет удерживаться налог на доходы физических лиц, т.е. с работника. Таким образом, организация свободна в определении размера суточных;

фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа, расходы по найму жилого помещения, оплате услуг связи, получению и регистрации служебного заграничного паспорта, получению виз, а также расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту. При непредставлении налогоплательщиком документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, суммы такой оплаты освобождаются от налогообложения в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Аналогичный порядок налогообложения применяется к выплатам, производимым лицам, находящимся во властном или административном подчинении организации, а также членам совета директоров или любого аналогичного органа компании, прибывающим (выезжающим) для участия в заседании совета директоров, правления или другого аналогичного органа этой компании.

4. Положения ст. 217 НК подлежат применению и при возмещении расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, в отношении работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, установленных Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729.

Пунктом 1 этого Постановления установлены следующие размеры возмещения расходов.

Расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) возмещаются командированному работнику 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, они возмещаются 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.

Возмещение расходов в названных размерах производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета на служебные командировки, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание (п. 2 Постановления Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729).

Расходы, превышающие указанные размеры, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются организациями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (п. 3 Постановления Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729).

5. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (п. 10 Положения о служебных командировках).

6. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в т.ч. за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом (п. 11 Положения о служебных командировках).

7. Расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей (п. 12 Положения о служебных командировках).

При наличии нескольких видов транспорта, связывающих место постоянной работы и место командировки, работодатель может предложить командированному вид

транспорта, которым ему надлежит воспользоваться. При отсутствии такого предложения работник решает этот вопрос самостоятельно.

8. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом (п. 13 Положения о служебных командировках).

9. Расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории Российской Федерации возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в порядке и размерах, определенных коллективными договорами или локальным нормативным актом (п. 14 Положения о служебных командировках).

10. Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории Российской Федерации, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 10 декабря 2003 г. N 173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле" (СЗ РФ. 2003. N 50. Ст. 4859).

Выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории Российской Федерации осуществляется в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом (п. 16 Положения о служебных командировках).

11. За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за пределы территории Российской Федерации, суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории Российской Федерации - в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок в пределах территории Российской Федерации;

б) при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок на территории иностранных государств (п. 17 Положения о служебных командировках).

12. При следовании работника с территории Российской Федерации дата пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию Российской Федерации дата пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения Государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник (п. 18 Положения о служебных командировках).

13. При направлении работника в командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении Государственной границы, даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам в командировочном удостоверении, оформленном как при командировании в пределах территории Российской Федерации.

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки (п. 19 Положения о служебных командировках).

14. Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50% нормы расходов на выплату суточных, определяемой коллективным договором или локальным нормативным актом, для командировок на территории иностранных государств (п. 20 Положения о служебных командировках).

15. Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в командировки на территории иностранных государств, подтвержденные соответствующими документами, возмещаются в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом (п. 21 Положения о служебных командировках).

16. Расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств возмещаются ему в порядке, предусмотренном при направлении в командировку в пределах территории Российской Федерации (см. п. 7 коммент. к ст. 168) (п. 22 Положения о служебных командировках).

17. Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;

б) обязательные консульские и аэродромные сборы;

в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;

г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;

д) иные обязательные платежи и сборы (п. 23 Положения о служебных командировках).

18. При приобретении работником электронного билета для поездок в командировки на территории Российской Федерации и за рубеж документами, подтверждающими произведенные расходы, могут являться маршрут/квитанция, оформленная на утвержденном в качестве бланка строгой отчетности пассажирском билете, чек или другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности. По мнению Минфина России, расходы при приобретении работником электронного авиа/железнодорожного билета также могут быть приняты в уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль, если данные расходы имеют косвенное подтверждение, т.е., в частности, при наличии документов, подтверждающих направление сотрудника в командировку, проживание за границей и иных оправдательных документов, оформленных унифицированными формами первичной учетной документации и удостоверяющих факт пребывания работника в командировке, и распечатки электронного билета или посадочного талона с указанием реквизитов, позволяющих идентифицировать проезд работника в командировку (в частности, фамилия пассажира, маршрут, стоимость билета, дата поездки) (информационное письмо Минфина России от 26 августа 2008 г. "Об учете расходов на приобретение электронного билета в целях налогообложения налогом на прибыль организаций" // Документы и комментарии. 2008. N 18).

Пунктом 2 Приказа Минтранса России от 8 ноября 2006 г. N 134 "Об установлении формы электронного пассажирского билета и багажной квитанции в гражданской авиации" (БНА РФ. 2007. N 6) установлено, что маршрут/квитанция электронного пассажирского билета и багажной квитанции должна быть оформлена на утвержденном в качестве бланка строгой отчетности пассажирском билете и багажной квитанции или дополнительно к маршрут/квитанции, оформленной не на бланке строгой отчетности, должен быть выдан документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки,

оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности или оформленный посредством контрольно-кассовой техники (чек).

Пунктом 2 Приказа Минтранса России от 23 июля 2007 г. N 102 "Об установлении формы электронного проездного документа (билета) на железнодорожном транспорте" (РГ. 2007. N 189) установлено, что электронный проездной документ (билет) на железнодорожном транспорте должен быть оформлен на утвержденном в качестве бланка строгой отчетности проездном документе (билете) или дополнительно к оформленному не на бланке строгой отчетности проездному документу должен быть выдан документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки посредством контрольно-кассовой техники (чек).

19. Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы (п. 24 Положения о служебных командировках).

20. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Законом об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (п. 25 Положения о служебных командировках).

21. Общая продолжительность трудовой деятельности при направлении в служебную командировку временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства, осуществляющего трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу, не может превышать 10 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу, выданного иностранному гражданину (п. 1 Постановления Правительства РФ от 17 февраля 2007 г. N 97 "Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)" // СЗ РФ. 2007. N 9. Ст. 1088).

Общая продолжительность трудовой деятельности при направлении в служебную командировку временно проживающего в Российской Федерации иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание, не может превышать 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев (п. 2 Постановления Правительства РФ от 17 февраля 2007 г. N 97).

22. Работникам Государственной ветеринарной службы РФ, направляемым в командировки для проведения работ по борьбе с особо опасными заболеваниями животных - сапом, бруцеллезом, сибирской язвой, бешенством и туляремией, суточные выплачиваются в размере 6% от их месячных должностных окладов, установленных в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников бюджетной сферы, но не свыше 2-кратного установленного размера суточных (п. 1 Постановления Правительства РФ от 3 февраля 1994 г. N 64 "О мерах по социальной защите специалистов Государственной ветеринарной службы Российской Федерации" // САПП РФ. 1994. N 6. Ст. 446).

Медицинским и другим работникам федеральных учреждений здравоохранения, непосредственно занятым в очаге заболевания тяжелым острым респираторным

синдромом, включая командированных, выплачиваются средний заработок по основному месту работы и суточные за каждый день пребывания в очаге в двойном размере (Постановление Правительства РФ от 2 июня 2003 г. N 317 "Об условиях оплаты труда работников федеральных учреждений здравоохранения, занятых в очаге заболевания тяжелым острым респираторным синдромом" // СЗ РФ. 2003. N 23. Ст. 2235).

Работникам железнодорожного транспорта общего пользования при исполнении ими служебных обязанностей в период нахождения на территории иностранного государства предоставляемые гарантии и компенсации устанавливаются международными договорами РФ и законодательством РФ. Организации железнодорожного транспорта общего пользования, в которых работают такие работники, могут дополнительно устанавливать для них гарантии, льготы и компенсации (ст. 25 Закона о железнодорожном транспорте).

Распоряжением Правительства РФ от 3 октября 2006 г. N 1392-р (СЗ РФ. 2006. N 41. Ст. 4277) установлены нормы выплаты суточных в иностранной валюте взамен суточных в рублях гражданскому персоналу пограничных органов федеральной службы безопасности, осуществляющему заграничное плавание на патрульных судах, связанное с выполнением служебных задач по охране морских биологических ресурсов за пределами территориального моря Российской Федерации. Конкретные размеры выплаты суточных в иностранной валюте взамен суточных в рублях установлены Приказом ФСБ России от 30 января 2007 г. N 33 (БНА РФ. 2007. N 13).

23. Работникам, командированным в Чеченскую Республику, на основании Постановления Правительства РФ от 31 декабря 1994 г. N 1440 "Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике" (СЗ РФ. 1995. N 2. Ст. 161):

выплачивается средний заработок по основному месту работы (п. 4);

выплачивается надбавка в размере 100% должностного оклада (тарифной ставки) за дни фактического пребывания (п. 4; распространено на работников, постоянно проживающих в Чеченской Республике и занятых на строительно-восстановительных работах на территории республики, с выплатой надбавок за фактически отработанное время и включением дополнительных затрат на эти цели в договорные цены и сметы на строительство (Постановление Правительства РФ от 25 ноября 1995 г. N 1147 // СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4795));

установлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц работы (п. 5).

Гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона, за время этой работы начиная со 2 августа 1999 г.: выплачиваются должностные оклады (тарифные ставки) в 1,5-кратном размере; выплачиваются суточные по установленной норме с применением коэффициента 1,1; предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц указанной работы, но не более 14 календарных дней; сохраняется выплата процентных надбавок к заработной плате, установленных за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановление Правительства РФ от 15 января 2000 г. N 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 РФ, расположенных в Северо-Кавказском регионе" // СЗ РФ. 2000. N 4. Ст. 394).

Действие Постановления Правительства РФ от 15 января 2000 г. N 38 распространено на гражданский персонал федеральных органов исполнительной власти, в

которых законом предусмотрена военная служба, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы и уголовно-исполнительной системы, на период:

а) работы в воинских частях и органах, дислоцированных на территории Чеченской Республики;

б) командирования в воинские части и органы, дислоцированные на территории Чеченской Республики;

в) участия в выполнении восстановительных мероприятий, в т.ч. по обустройству воинских частей и органов, дислоцированных на территории Чеченской Республики (п. 2 Постановления Правительства РФ от 31 мая 2000 г. N 424 "О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим, сотрудникам органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудникам уголовно-исполнительной системы и гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, выполняющим задачи на территории Северо-Кавказского региона" // СЗ РФ. 2000. N 23. Ст. 2434).

Приказом МЧС России от 10 января 2008 г. N 3 утверждена Инструкция об организации служебных командировок военнослужащих войск гражданской обороны и сотрудников Государственной противопожарной службы в системе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (РГ. 2008. N 36).

24. Командирование федеральных государственных гражданских служащих осуществляется в порядке и на условиях, которые определены Указом Президента РФ от 18 июля 2005 г. N 813 (СЗ РФ. 2005. N 30 (ч. II). Ст. 3134).

Судебный пристав, направленный в служебную командировку, пользуется правом приобретения вне очереди проездных документов на все виды транспорта и размещения в гостинице по служебному командировочному удостоверению (п. 4 ст. 21 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 118-ФЗ "О судебных приставах" // СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3590).

Подарки, которые получены лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов РФ, муниципальные должности, государственными служащими, муниципальными служащими, служащими Банка России в связи со служебными командировками и стоимость которых превышает 3 тыс. руб., признаются соответственно федеральной собственностью, собственностью субъекта РФ или муниципальной собственностью и передаются служащими по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность (п. 2 ст. 575 ГК). Муниципальному служащему запрещается выезжать в командировки за счет средств физических и юридических лиц, за исключением командировок, осуществляемых на взаимной основе по договоренности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования с органами местного самоуправления, избирательными комиссиями других муниципальных образований, а также с органами государственной власти и органами местного самоуправления иностранных государств, международными и иностранными некоммерческими организациями (ст. 14 Закона о муниципальной службе).

25. Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812 установлены:

размеры суточных в иностранной валюте, выплачиваемых работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, при служебных командировках на территории иностранных государств (приложение N 1). С 8 августа 2008 г. сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, участвующим в выполнении задач по обеспечению безопасности и защите граждан Российской Федерации, проживающих на территориях Южной Осетии и Абхазии, суточные в иностранной валюте выплачиваются в соответствии с приложением N 1 к Постановлению Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812 (Постановление Правительства РФ от 12 августа 2008 г. N 587 "О дополнительных мерах по усилению социальной защиты военнослужащих и сотрудников

федеральных органов исполнительной власти, участвующих в выполнении задач по обеспечению безопасности и защите граждан Российской Федерации, проживающих на территориях Южной Осетии и Абхазии" // СЗ РФ. 2008. N 33. Ст. 3854);

размеры надбавок к суточным в иностранной валюте, выплачиваемых отдельным категориям работников в период пребывания в служебных командировках на территориях иностранных государств (приложение N 2). Суточные установлены в долларах США. Размер суточных дифференцирован в зависимости от страны, в которую направляется работник.

Нормы суточных при служебной командировке с территории Российской Федерации на территории иностранных государств установлены в более высоком размере, чем при служебной командировке работников загранучреждений Российской Федерации в пределах территории иностранного государства, где находится загранучреждение.

Направление работника в служебную командировку на территорию иностранного государства производится на основании правового акта (приказа, распоряжения) работодателя, представителя нанимателя (руководителя государственного органа или его аппарата либо лица, замещающего государственную должность Российской Федерации) или уполномоченного им лица без оформления командировочного удостоверения, кроме случаев командирования в государства - участники СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения, предусматривающие, что в документах для въезда и выезда пограничными органами не проставляются отметки о пересечении государственной границы (п. 3 Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812).

За время нахождения в пути работника, направляемого в служебную командировку на территорию иностранного государства, суточные выплачиваются: при проезде по территории Российской Федерации - в порядке и размерах, установленных для служебных командировок в пределах территории Российской Федерации; при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, установленных настоящим Постановлением (п. 4 Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812).

При следовании работника с территории Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях. Даты пересечения Государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и при следовании на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте, служебном паспорте или дипломатическом паспорте работника. При направлении работника в служебную командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между иностранными государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник (п. 5 Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812).

При направлении работника в служебную командировку на территории государств - участников СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения, предусматривающие, что в документах для въезда и выезда пограничными органами не проставляются отметки о пересечении Государственной границы, даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и при следовании на территорию Российской Федерации определяются по отметкам в командировочном удостоверении, оформляемом так же, как и командировочное удостоверение при служебной командировке в пределах территории Российской Федерации. В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению работодателя, представителя нанимателя или уполномоченного им лица при представлении документов, подтверждающих факт

вынужденной задержки (п. 6 Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812).

Работнику, выехавшему в служебную командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50%. В случае если работник, направленный в служебную командировку на территорию иностранного государства, в период служебной командировки обеспечивается иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона выплату суточных в иностранной валюте не производит. Если принимающая сторона не выплачивает указанному работнику иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет ему за свой счет питание, направляющая сторона выплачивает ему суточные в иностранной валюте в размере 30% суточных (включая надбавки) (п. 7 Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812).

При направлении за счет средств федерального бюджета на территорию иностранного государства делегаций учащихся (школьников, студентов вузов, учащихся техникумов и других учебных заведений) направляющая сторона выплачивает суточные в иностранной валюте в размере 15% суточных, установленных названным Постановлением, при условии, что члены указанных делегаций обеспечиваются питанием за счет направляющей или принимающей стороны и не получают иностранную валюту на личные расходы от принимающей стороны (п. 9 Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812).

Надбавки к суточным в иностранной валюте в период пребывания в служебных командировках на территориях иностранных государств установлены для определенных должностей (федеральный министр, руководитель (директор) федеральной службы, федерального агентства и др.), размер которых зависит от занимаемой должности.

Названным Постановлением Правительства РФ к компетенции Минфина России по согласованию с МИД России отнесено в случае необходимости внесение изменений в установленные размеры суточных в иностранной валюте, а также установление размеров суточных в иностранной валюте при служебных командировках работников на территории иностранных государств, если они не были установлены.

Приказом Минфина России от 2 августа 2004 г. N 64н "Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" (БНА РФ. 2004. N 35) расходы по найму жилого помещения установлены для одних стран в долларах США (например, Армения, Украина), для других - в евро (например, Германия, Нидерланды). В отношении некоторых стран указана национальная валюта (например, Дания, Швейцария).

Предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения установлены Минфином России по согласованию с МИДом России исходя из стоимости однокомнатного (одноместного) номера в гостинице среднего разряда (п. 10 Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. N 812).

Размер возмещения расходов по найму жилого помещения зависит от страны, куда направляется работник, а в отношении некоторых стран учитывается также, командирован ли работник в столицу государства или на остальную территорию (например, в Минск - до 120 долл., на остальную территорию Белоруссии - до 80 долл.) (Приказ Минфина России от 2 августа 2004 г. N 64н).

Порядок выезда работников центрального аппарата Министерства юстиции РФ, его федеральных управлений по федеральным округам, территориальных органов и учреждений, сотрудников уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции РФ в служебные командировки за пределы Российской Федерации в составе делегаций или в индивидуальном порядке определяется Инструкцией о порядке выезда работников

центрального аппарата, органов и учреждений Министерства юстиции Российской Федерации в служебные командировки за пределы Российской Федерации, утв. Приказом Минюста России от 20 августа 2003 г. N 203 (РГ. 2003. N 171).

Порядок выезда сотрудников и работников органов внутренних дел РФ, военнослужащих и лиц гражданского персонала внутренних войск Министерства внутренних дел РФ в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации регулируется Инструкцией, утвержденной Приказом МВД России от 19 марта 2007 г. N 268 (БНА РФ. 2007. N 35).

26. Субъектами РФ, муниципальными образованиями размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам организаций, финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов, в ряде случаев дифференцируются:

в зависимости от того, направляется ли работник в командировку в пределах территории данного субъекта или за его пределы. Положением о порядке оформления служебных командировок и возмещении расходов, связанных с ними, утв. решением городского Совета депутатов Калининграда от 16 апреля 2003 г. N 172 (п. п. 4, 5), при направлении выборных должностных лиц, муниципальных служащих в служебные командировки в пределах Российской Федерации им обеспечиваются: выплаты суточных в размере 700 руб. за каждый день нахождения в командировке за пределами Калининградской области или выплата суточных в размере 200 руб. за каждый день командировки в пределах Калининградской области. При этом устанавливается, что для покрытия командировочных расходов аванс выдается не позднее двухдневного срока до начала командировки. Постановлением Правительства Еврейской автономной области от 12 февраля 2008 г. N 29-пп "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников областных государственных учреждений" установлено, что суточные за каждый день нахождения в служебной командировке возмещаются в следующих размерах: в г. Москву - 500 руб., по Еврейской автономной области и г. Хабаровск - 200 руб., другие регионы - 300 руб. в сутки (СЗ ЕАО. 2008. N 3. Ст. 2805);

от занимаемого работником должностного положения. Положением о предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утв. Постановлением Правительства ХМАО - Югры от 19 мая 2008 г. N 108-п, установлены расходы по найму жилого помещения для руководителя организации - 5000 руб. в сутки, для остальных работников - 3500 руб. в сутки (СЗ ХМАО - Югры. 2008. N 5 (ч. 2). Ст. 809).

В некоторых случаях субъекты предоставляют компенсации, которые не предусмотрены Положением о служебных командировках (см. абз. 4 п. 11). Так, Постановлением Правительства ХМАО - Югры от 19 мая 2008 г. N 108-п определено, что в случае командирования в такую местность, откуда работник по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные выплачиваются в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

27. Статья 168 устанавливает, что работодатель обязан возмещать иные расходы, произведенные работником с его разрешения или ведома.

Перед направлением в командировку работник может согласовать с работодателем вопрос о дополнительных расходах, которые им будут произведены в период командировки. Расходы могут быть обусловлены: выполнением возложенных на работника обязанностей (например, приобретение канцелярских принадлежностей, спецодежды); интересами направившей его организации (например, приобретение справочной литературы, материалов, сырья). Законодатель не устанавливает, в какой форме - письменной или устной - следует получить разрешение. Нужно признать, что оно должно быть письменным, поскольку именно эта форма служит основанием для подтверждения правомерности произведенных работником дополнительных расходов.

Право работника осуществить дополнительные расходы может быть отражено в приказе (распоряжении) о его направлении в командировку. Возможно и непосредственное письменное обращение работника об осуществлении им в период командировки дополнительных расходов. Получение резолюции, разрешающей произвести дополнительные расходы, будет свидетельствовать о правомерности его действий.

Осуществление дополнительных расходов с ведома работодателя свидетельствует, что письменного разрешения от работодателя получено не было, но интересы производства требовали их произвести и администрация знала о необходимости таких расходов и допускала их.

Расходы, произведенные работником, подтверждаются прилагаемыми к авансовому отчету документами. К ним относятся, например, чеки магазинов, счета.

Расчеты наличными деньгами в Российской Федерации между юридическими лицами, а также между юридическим лицом и гражданином, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, между индивидуальными предпринимателями, связанные с осуществлением ими предпринимательской деятельности, в рамках одного договора, заключенного между указанными лицами, могут производиться в размере, не превышающем 100 тыс. руб. (указание ЦБ РФ от 20 июня 2007 г. N 1843-У "О предельном размере расчетов наличными деньгами и расходовании наличных денег, поступивших в кассу юридического лица или кассу индивидуального предпринимателя" // Вестник Банка России. 2007. N 39).

28. Унифицированные формы первичной учетной документации по учету кадров: N Т-9 "Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку", N Т-9а "Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку", N Т-10 "Командировочное удостоверение", N Т-10а "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении" - утверждены Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" (Бюллетень Минтруда России. 2004. N 5).

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

Комментарий к статье 168.1

1. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в ч. 1 комментируемой 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.

Об обязательном включении в трудовой договор условий, определяющих характер работы - разъездной, в пути, полевые работы, работы экспедиционного характера, см. коммент. к ст. 57.

Законодателем установлены виды расходов (расходы по проезду, найму жилого помещения, связанные с проживанием вне места постоянного жительства), которые работодатель обязан возместить в связи со служебными поездками работникам: постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер; работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера.

2. На локальном уровне устанавливается перечень работ, профессий и должностей работников, которым возмещаются расходы в связи с такими поездками.

Определение на уровне коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта размера возмещаемых расходов зависит от финансовых возможностей работодателя, поэтому уровень компенсации, предоставляемый работодателями, может быть разным. Порядок возмещения расходов также регулируется на локальном уровне, и при его установлении могут учитываться как специфика производственной деятельности, так и особенности структуры организации.

3. Установление в трудовом договоре размера и порядка возмещения расходов, связанных со служебными поездками, повышает уровень предоставляемых работнику компенсаций. Величина компенсации, отраженная в трудовом договоре, не может быть меньше размера, установленного в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

4. В организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, бюджета субъектов РФ, местного бюджета, размер возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, устанавливается законодательством.

5. Полевое довольствие представляет собой компенсацию повышенных расходов работников при выполнении работ в полевых условиях.

Положение о выплате полевого довольствия работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений Российской Федерации, занятым на геолого-разведочных и топографо-геодезических работах, утв. Постановлением Минтруда России от 15 июля 1994 г. N 56 (Бюллетень Минтруда России. 1994. N 9), определяет общий порядок выплаты полевого довольствия работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений, выполняющим геолого-разведочные и топографо-геодезические работы на территории Российской Федерации.

Полевые условия - это особые условия производства геолого-разведочных и топографо-геодезических работ, связанные с необустроенностью труда и быта работающих и размещением производственных объектов за пределами населенных пунктов городского типа (п. 2 Положения).

Право на получение полевого довольствия имеют работники: основных и вспомогательных подразделений, работающие в полевых условиях и проживающие в местах производства работ; школ, орсов, медицинских, культурно-просветительных, детских дошкольных учреждений и других подразделений, специально созданных для обслуживания геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий и организаций. При проживании или выполнении работ в городах и поселках городского типа, кроме поселков городского типа, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, полевое довольствие не выплачивается (п. 3 Положения).

Выплата полевого довольствия работникам производится за все календарные дни нахождения на работе согласно предусмотренным Положением условиям. Порядок учета времени работы и пребывания в полевых условиях устанавливается предприятием, организацией, учреждением и оформляется приказом. При работе в полевых условиях выплата полевого довольствия работнику за выходные дни производится в зависимости от того, в каком месте он их проводит (на объекте проведения полевых работ, на базе полевой организации, вне места проведения работ). Данный порядок применяется независимо от принятых форм организации труда, режима труда и отдыха (при выполнении работ вахтовым методом, при суммированном учете рабочего времени и др.) (п. 4 Положения).

Размеры выплат полевого довольствия устанавливаются в расчете на одного работника в день, кратные норме суточных расходов, предусмотренной действующим законодательством об оплате служебных командировок на территории Российской Федерации (независимо от занимаемой должности и получаемого должностного оклада):

при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, - 2,0;

при работе на объектах полевых работ, расположенных в других районах, - 1,5;

при работе на базах геологоразведочных предприятий, организаций, учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, - 0,75;

при работе на базах геологоразведочных предприятий, организаций, учреждений, расположенных в других районах, - 0,5 (п. 5 Положения).

Постановлением Минтруда России от 15 июля 1994 г. N 56 предусмотрено сохранение за работниками размера ранее выплачиваемого полевого довольствия, если он был выше размеров, установленных названным Положением.

При выезде на объекты полевых работ в течение одного дня и нахождении в пути к полевым объектам более 2 часов сверх нормальной продолжительности рабочего дня в каждом направлении полевое довольствие выплачивается (п. 6 Положения).

Полевое довольствие не выплачивается: работникам, имеющим возможность ежедневно возвращаться с места работы к месту своего постоянного жительства, где выплата полевого довольствия не установлена, кроме случаев, предусмотренных п. 6 Положения; работникам за время нахождения в ежегодном отпуске и на санаторно-курортном лечении (п. 9 Положения).

Выплаты полевого довольствия работникам сохраняются: на период временной нетрудоспособности; на период нахождения женщин в отпуске по беременности и родам; на время выполнения государственных и общественных обязанностей. В указанных случаях оно выплачивается при условии нахождения работников на базах или в месте производства работ, где установлена его выплата (п. 8 Положения).

Полевое довольствие не учитывается при исчислении среднего заработка (п. 7 Положения).

При выезде работников геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений, выполняющих работы в полевых условиях, в командировку выплата им полевого довольствия прекращается, а расходы, связанные с командировкой, возмещаются в соответствии с законодательством об оплате служебных командировок (п. 10 Положения).

6. Постановлением Минтруда России от 30 марта 1995 г. N 18 (БНА РФ. 1995. N 6) распространена на работников старательских артелей, акционерных обществ, малых предприятий и других коммерческих организаций, занятых на разработке россыпных и небольших рудных месторождений драгоценных металлов и драгоценных камней со сроком отработки до 7 лет и эксплуатируемых в полевых условиях, выплата полевого довольствия в порядке, установленном Положением от 15 июля 1994 г. N 56 (РВ. 1994. N 149).

7. Студентам, принятым на период практики на штатные должности в геологических партиях, экспедициях, в составе экипажей судов и получающим кроме заработной платы полевое довольствие или бесплатное питание, выплата суточных не производится (п. 25 Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования, утв. Приказом Минобразования России от 25 марта 2003 г. N 1154 // БНА РФ. 2003. N 37).

8. Гражданскому персоналу топографо-геодезических отрядов Министерства обороны РФ, выполняющему топографо-геодезические работы, полевое довольствие выплачивается в порядке и размерах, предусмотренных Положением, утв. Постановлением Минтруда России от 15 июля 1994 г. N 56 (Приказ Минобороны России от 25 августа 1994 г. N 279).

9. Временно пребывающие в Российскую Федерацию иностранный гражданин или лицо без гражданства вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта

РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу, если постоянная работа осуществляется работником в пути или носит разъездной характер и это определено его трудовым договором. При этом общая продолжительность трудовой деятельности иностранного гражданина вне пределов указанного субъекта РФ не может превышать 60 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу, выданного иностранному гражданину (п. 1 Постановления Правительства РФ от 17 февраля 2007 г. N 97).

10. Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание, если постоянная работа осуществляется работником в пути или носит разъездной характер и это определено его трудовым договором. При этом общая продолжительность трудовой деятельности иностранного гражданина вне пределов указанного субъекта РФ не может превышать 90 календарных дней в течение 12 календарных месяцев (п. 2 Постановления Правительства РФ от 17 февраля 2007 г. N 97).

11. В заключенных соглашениях устанавливается, что:

порядок и условия выплаты полевого довольствия определяются коллективным договором (Федеральное отраслевое соглашение по речному транспорту на 2005 - 2008 годы);

выплата полевого довольствия осуществляется в соответствии с Положением, утв. Постановлением Минтруда России от 15 июля 1994 г. N 56, работникам геологоразведочных организаций (Отраслевое соглашение по организациям недропользования Российской Федерации на 2007 - 2009 годы), работникам на топографо-геодезических работах (Отраслевое соглашение по организациям геодезии и картографии Российской Федерации на 2007 - 2009 годы), работникам при выполнении геологоразведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работ в полевых условиях и проживающих в местах производства работ (Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы);

работникам, проводящим лесоустроительные обследования, размеры выплат полевого довольствия устанавливаются в кратной норме суточных расходов при оплате служебных командировок: при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, - 2,0; при работе на объекте полевых работ, расположенных в других районах, - 1,5 (Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2007 - 2009 годы);

работникам изыскательских и проектно-изыскательских организаций, выполняющим инженерные изыскания для строительства, при работе на объектах в полевых условиях выплачивается полевое довольствие: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в других районах страны - 40% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но во всех районах размер полевого довольствия не может превышать нормы суточных, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета при командировках на территории Российской Федерации (Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы) и др.

12. Возмещение расходов за разъездной характер работы устанавливается работникам, выполняющим работы на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы и обратно.

К работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, относятся работники связи, железнодорожного, речного, автомобильного транспорта и др.

Возмещение расходов за подвижной характер работ устанавливается работникам в целях возмещения повышенных расходов, связанных с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства.

13. Возмещение расходов в виде надбавки (доплаты) при разъездном, подвижном характере работы, а также когда работа протекает в пути в заключаемых соглашениях ориентировано на:

величину нормы суточных, установленную для служебных командировок.

При этом в одних случаях говорится, что размер должен быть не ниже установленной нормы. Так, возмещение расходов береговым работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, а также выплата надбавок взамен суточных работникам плавсостава, привлекаемым с места постоянного жительства к месту отстоя судов для выполнения ремонтных работ, а также работ по обеспечению безопасного зимнего отстоя флота в случаях, когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянного жительства, производится в размере не менее суточных командировочных расходов (Федеральное отраслевое соглашение по организациям бюджетной сферы внутреннего водного транспорта Российской Федерации на 2006 - 2008 годы); возмещение расходов береговым работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, а также выплата надбавок взамен суточных плавсоставу, направляемому для выполнения ремонтных работ, а также работы по обеспечению безопасного зимнего отстоя флота вне места приписки судов, в случаях когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянной работы, производится в размере не менее суточных командировочных расходов (Федеральное отраслевое соглашение по речному транспорту на 2005 - 2008 годы).

В других - не выше установленной нормы, например рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивать за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавку к заработной плате взамен суточных в размере 50% тарифной ставки, должностного оклада, но не выше размера нормы суточных, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы); выплаты надбавок за разъездной характер работы производятся в размере 3% тарифной ставки (оклада) в сутки, но не выше установленных в Российской Федерации норм суточных при служебных командировках (Отраслевое соглашение по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту на 2007 - 2009 годы).

Надбавка за разъездной характер работы в некоторых соглашениях дифференцирована в зависимости от количества рабочих дней, когда работа протекает в таких условиях, и от продолжительности нерабочего времени, которое работник использует для поездки до места работы. Так, в Отраслевом соглашении по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы устанавливается, что в случаях, когда работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, надбавка выплачивается в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат. В строительных организациях за разъездной характер работы выплачивается надбавка в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее 3 часов, и до 15% - если время проезда составляет не менее 2 часов.

Аналогичное положение закреплено в Федеральном отраслевом соглашении по дорожному хозяйству на 2008 - 2010 годы;

часть должностного оклада (тарифной ставки). Так, доплата за подвижной и разъездной характер работ составляет соответственно 30 - 40% и 15 - 20% тарифной ставки, должностного оклада (Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2008 - 2010 годы); рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивается за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавка к заработной плате в размере 50% тарифной ставки, должностного оклада (конкретные размеры надбавок в процентах к действующим тарифным ставкам (окладам) определяются в коллективных договорах) (Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2008 - 2010 годы).

Если при служебных поездках работнику не предоставляется бесплатное жилое помещение, то возмещение расходов по найму жилого помещения компенсируется работнику работодателем. Размер возмещаемых расходов в некоторых соглашениях определяется следующим образом: в случае невозможности предоставления жилого помещения работникам при производстве монтажных, наладочных и строительных работ, а также работ, связанных с подвижным характером, в полевых условиях, расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами; при отсутствии подтверждающих документов по найму жилого помещения расходы возмещаются по норме расходов по найму жилого помещения, установленной при командировках на территории Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы).

14. Статьей 168.1 определено, что работодатель возмещает иные расходы, произведенные работниками с его разрешения или ведома. Иные или дополнительные расходы работника при служебных поездках могут быть обусловлены характером работы, условиями ее выполнения, например, в связи с поломкой геодезического оборудования возникает необходимость его ремонта или приобретения нового оборудования.

Возмещение иных расходов, произведенных работником в период служебных поездок, может решаться так же, как и в случае осуществления иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя при служебных командировках (см. п. 19 коммент. к ст. 168).

Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

Комментарий к статье 169

1. Под переездом в другую местность следует понимать переезд в иной населенный пункт по существующему административно-территориальному делению.

2. Переезд на работу в другую местность возможен при: переводе работника с его согласия в другую организацию, расположенную в иной местности; переводе организации, в которой трудится работник, в другую местность; заключении трудового договора с работодателем, расположенным в другой местности; приеме на работу в другую местность выпускников образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования, подготовленных в порядке целевой контрактной подготовки специалистов.

3. Законодательство гарантирует работнику возмещение следующих видов расходов: по переезду; провозу имущества; обустройству на новом месте жительства.

Соглашением сторон трудового договора определяется конкретный размер возмещения расходов. Это соглашение достигается до переезда работника и оформляется в письменной форме.

4. Возмещение расходов работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем определяется Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. N 187 "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность" (СЗ РФ. 2003. N 14. Ст. 1285).

Установлены следующие размеры возмещения работнику понесенных расходов при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем:

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 автомобильном 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 по проезду и по провозу имущества 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 1/4 его оклада (1/4 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.

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.

По соглашению работника и работодателя установленные законодательством размеры возмещения расходов могут быть увеличены. Если стороны не имели предварительной договоренности о величине возмещаемых расходов, то произведенные расходы компенсируются работнику по нормам не ниже тех, которые установлены законодательством.

Возмещение расходов в размерах, названных выше, 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.

Возмещение расходов, превышающих названные размеры, 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.

На работника возлагается обязанность 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 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.

5. О компенсации расходов, связанных с переездом в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, см. коммент. к ст. 326.

6. Выпускники образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования, выезжающие 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 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 (п. 4 Постановления Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. N 942 "О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием" // СЗ РФ. 1995. N 39. Ст. 3777).

7. Для работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, размеры возмещаемых расходов на законодательном уровне не установлены. Они определяются только соглашением сторон трудового договора. Поэтому размеры возмещаемых расходов, указанные в Постановлении Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. N 187, не могут рассматриваться как минимальная величина. В соглашении работника и работодателя может быть назван любой размер, являющийся результатом договоренности сторон.

Законодатель закрепляет виды расходов, которые работодатель должен возместить работнику. Соглашением сторон трудового договора возможно предусмотреть и иные меры, обеспечивающие переезд работника и обустройство на новом месте, например предоставление оплачиваемого отпуска для обустройства на новом месте, предоставление жилого помещения.

8. Под членами семьи работника понимаются супруг (супруга), несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, лица, находящиеся на его иждивении.

9. О порядке финансирования материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) по предложению органов государственной службы занятости населения и по предварительной договоренности с работодателями см. Правила финансирования материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения, утв. Постановлением Правительства РФ от 2 июля 2007 г. N 422 (СЗ РФ. 2007. N 28. Ст. 3435).

10. Постановлением Правительства РФ от 25 мая 1994 г. N 533 "О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность" (СЗ РФ. 1994. N 6. Ст. 607) установлены льготы для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность на предприятиях и в организациях агропромышленного комплекса независимо от их принадлежности и формы собственности, занимающихся производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, а также для работы в учреждениях народного образования, культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, правоохранительных органах, на предприятиях торговли, общественного питания, бытового обслуживания и связи на селе.

Переселение осуществляется в соответствии с договором о переселении и при обязательном наличии жилой площади в хозяйстве вселения. Семье, заключившей договор о переселении в сельскую местность для постоянной работы, предоставляется право на: получение за счет средств федерального бюджета единовременного денежного пособия на каждого члена семьи в размере 500 руб. и оплату стоимости проезда железнодорожным транспортом, а в местностях, не имеющих этого вида сообщения, - другими видами транспорта и провоза домашнего имущества весом до 5 т на семью от прежнего места жительства до места вселения; получение отдельного жилого дома (квартиры) с надворными постройками и приусадебным участком на условиях, предусмотренных договором, который заключается между переселяющейся семьей и хозяйством вселения или органом местного самоуправления; бронирование сроком на 3 года жилой площади (кроме приватизированной) по месту проживания до переселения.

Органам исполнительной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления и хозяйствам вселения рекомендовано за счет своих средств: выплачивать семьям переселенцев дополнительное безвозмездное пособие, компенсировать расходы по оплате суточных за время нахождения в пути; предоставлять семьям, переселившимся в сельскую местность, долгосрочную беспроцентную ссуду на хозяйственное обзаведение; обеспечивать бесплатно топливом по действующим нормам семьи переселенцев в течение первых 2 лет после переселения; выдавать безвозмездно семьям переселенцев для организации личного подсобного хозяйства домашний скот, птицу и в течение первого года после переселения оказывать помощь в приобретении кормов.

При нарушении условий договора о переселении по вине органов службы занятости России, органов местного самоуправления или хозяйств вселения переселившимся работникам и членам их семей оплачиваются расходы на переезд и провоз имущества к прежнему месту жительства или новому месту вселения за счет средств виновной стороны. В случае выбытия семьи переселенцев из хозяйства вселения без уважительных причин до истечения 3-летнего срока с момента вселения с нее полностью взыскиваются предоставленные ей финансовые средства, изымаются жилые помещения с надворными постройками и приусадебным участком.

Названные льготы действуют на территории субъектов РФ, указанных в приложении к Постановлению Правительства РФ от 25 мая 1994 г. N 533.

11. Законами субъектов РФ регулируются вопросы возмещения расходов работникам организаций, финансируемых за счет средств соответствующего бюджета, при переезде к новому месту работы.

Статья 3 Закона Республики Саха (Якутия) от 9 декабря 2004 г. 187-З N 381-III "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)" (Якутия. 2004. N 242) устанавливает, что лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, 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 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 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 случае перевода работника на новое место работы в другую местность на территории Республики Саха (Якутия) ему и членам его семьи оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Предусмотренные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

Аналогичные положения закреплены в Законе Приморского края от 14 апреля 2006 г. N 350-КЗ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из краевого бюджета, и проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств краевого бюджета" (Ведомости Законодательного Собрания Приморского края. 2006. N 127).

12. В целях обеспечения занятости работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников организации, в некоторых соглашениях предусматривается использование такой меры, как обеспечение условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья или его приобретением на льготных условиях (Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы).

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

Комментарий к статье 170

1. На время исполнения государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, работник освобождается от работы и за ним сохраняется место работы (должность). Трудовой кодекс не обязывает работодателя сохранять работнику средний заработок.

2. Возложение на работодателя обязанности освобождать указанных лиц от работы означает, что никакие причины производственного характера не могут этому препятствовать. При нахождении работника в ежегодном отпуске он может прервать отпуск для выполнения государственных или общественных обязанностей. В этом случае в соответствии с ч. 1 ст. 124 ТК ежегодный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Работодатель обязан сохранять за отсутствующим место работы (должность). Работник в период привлечения к исполнению государственных или общественных обязанностей может расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по своей инициативе или по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

3. За время исполнения работником этих обязанностей государственный орган или общественное объединение, привлекшие работника, выплачивают ему компенсацию. Размер компенсации определяется Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации или решением соответствующего общественного объединения.

В ряде случаев законодательство обязывает работодателя сохранять за отсутствующим работником - в период выполнения им государственных или общественных обязанностей - средний заработок (см. п. п. 4, 6 коммент. к данной статье).

4. Арбитражному заседателю пропорционально количеству рабочих дней, в течение которых он участвовал в осуществлении правосудия, соответствующим арбитражным судом субъекта РФ за счет средств федерального бюджета выплачивается компенсационное вознаграждение в размере части должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее 5-кратного МРОТ, установленного законодательством РФ. Ему возмещаются командировочные расходы в порядке и размере, которые установлены для судей при командировании в пределах Российской Федерации. Время исполнения арбитражным заседателем полномочий по осуществлению правосудия учитывается при исчислении ему всех видов трудового стажа. За арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняются средний заработок по основному месту работы, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством РФ (ст. ст. 6, 7 Федерального закона от 30 мая 2001 г. N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации" // СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2288).

5. За время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере 1/2 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. Ему 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 ним по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Увольнение или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются. Время исполнения обязанностей по осуществлению правосудия учитывается при исчислении всех видов трудового стажа (ст. 11 Федерального закона от 20 августа 2004 г. N 113-ФЗ "О присяжных заседателях

федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2004. N 34. Ст. 3528).

6. За работниками, вызываемыми в налоговый орган, в суд, арбитражный суд в качестве свидетелей, за время их отсутствия на работе в связи с явкой в налоговый орган, арбитражный суд сохраняется заработная плата по основному месту работы (ст. 131 НК, ч. 4 ст. 107 АПК).

Понесенные ими расходы на проезд, наем жилого помещения и суточные выплачиваются: экспертам, свидетелям и переводчикам (ч. 1 ст. 107 АПК); свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам (ч. 1 ст. 95 ГПК); свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым (ч. 1 ст. 131 НК); потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, эксперту, специалисту, переводчику, понятым (ч. 2 ст. 131 УПК).

Работающим гражданам, вызываемым в суд в качестве свидетелей, выплачивается денежная компенсация исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля и их среднего заработка (ч. 2 ст. 95 ГПК).

Работнику, вызываемому в качестве потерпевшего, свидетеля, их законных представителей, понятого, возмещаются процессуальные издержки - недополученная им заработная плата за время, затраченное в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд, за счет средств федерального бюджета либо за счет средств участников уголовного судопроизводства (ч. 2 ст. 131 УПК).

7. Постановлением Правительства РФ от 16 марта 1999 г. N 298 (СЗ РФ. 1999. N 13. Ст. 1601) утверждено 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. Лицам, 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.

Возмещение расходов на проезд к месту явки и обратно к месту жительства производится на основании проездных документов, но не свыше: стоимости проезда транспортом общественного пользования (кроме такси) - по шоссейным и грунтовым дорогам; стоимости проезда в плацкартном (купейном) вагоне - по железной дороге; стоимости проезда в каютах, оплачиваемых по V - VIII группам тарифных ставок на судах морского транспорта, и в каюте III категории на речных судах - по водным путям. При пользовании воздушным транспортом возмещается стоимость билета экономического класса. Указанным лицам оплачиваются расходы на проезд транспортом общественного пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой соответствующего населенного пункта.

Помимо расходов на проезд к месту явки и обратно к месту жительства при представлении соответствующих документов возмещаются стоимость предварительной продажи проездных документов, расходы за пользование постельными принадлежностями и страховые взносы по обязательному страхованию пассажиров на транспорте.

С разрешения начальника (заместителя начальника) налогового органа, производящего вызов, названным лицам при непредставлении проездных документов оплачиваются расходы на проезд по минимальному тарифу проезда соответствующими видами транспорта к месту явки и обратно к месту жительства.

Возмещение расходов на наем жилого помещения и оплата суточных свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым производятся в соответствии с нормативными правовыми актами о служебных командировках на территории Российской Федерации. При этом суточные не выплачиваются, если у свидетеля, переводчика, специалиста, эксперта или понятого имеется возможность ежедневно возвращаться к месту жительства. Плата за бронирование места в гостинице возмещается в размере 50% возмещаемой стоимости места за сутки. Переводчики, специалисты и эксперты получают

денежное вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению налогового органа, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей.

За лицами, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, за время их отсутствия в связи с этим на работе сохраняются место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы.

Выплата сумм, причитающихся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, производится по выполнении ими своих обязанностей на основании решения начальника (заместителя начальника) налогового органа, привлекавшего указанных лиц для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, в пределах средств, выделяемых налоговому органу из федерального бюджета. Нормы оплаты денежного вознаграждения переводчиков, специалистов и экспертов, привлекаемых для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, утверждены Постановлением Минтруда России от 18 февраля 2000 г. N 19 (БНА РФ. 2000. N 17).

8. Постановлением Совета Министров РСФСР от 14 июля 1990 г. N 245 (СП РСФСР. 1990. N 18. Ст. 132) утверждена Инструкция о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд. Свидетели, потерпевшие, законные представители потерпевших, эксперты, специалисты, переводчики и понятые, вызываемые к лицу, производящему дознание, следователю, в прокуратуру или в суд (кроме Конституционного Суда РФ и арбитражного суда) для дачи показаний, заключений по уголовным и гражданским делам, переводов, участия в производстве следственного действия и судебном разбирательстве, имеют право на возмещение понесенных ими расходов по явке (стоимость проезда к месту вызова и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные).

Проезд к месту явки и обратно к месту постоянного жительства оплачивается свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым на основании проездных документов, но не свыше: по железной дороге - стоимости проезда в плацкартном (купейном) вагоне; по водным путям - стоимости проезда в каютах, оплачиваемых по V - VIII группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каюте III категории на судах речного флота; по шоссейным и грунтовым дорогам - стоимости проезда транспортом общественного пользования (кроме такси). При пользовании воздушным транспортом возмещается стоимость билета обычного (туристического) класса. Свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым оплачиваются расходы по проезду автотранспортом (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэродрому, если они находятся за чертой населенного пункта.

Помимо расходов по проезду при представлении соответствующих документов возмещаются страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, стоимость предварительной продажи проездных документов, а также затраты за пользование в поездах постельными принадлежностями.

С разрешения органа, производящего вызов, свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым при непредставлении проездных документов оплачивается минимальная стоимость проезда между местом постоянного жительства и местом явки.

Возмещение расходов по найму жилого помещения, оплата суточных свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым за дни вызова в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд (кроме Конституционного Суда РФ и арбитражного суда), включая время в пути, выходные и праздничные дни, а также время вынужденной остановки в пути, подтвержденной соответствующими документами, производится применительно к порядку, установленному законодательством о возмещении командировочных расходов.

Суточные не выплачиваются, если у свидетеля, потерпевшего, законного представителя потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого имеется возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства. Плата за бронирование мест в гостиницах возмещается в размере 50% от возмещаемой стоимости места за сутки.

Выплата вознаграждения свидетелям, потерпевшим и понятым за отвлечение их от работы или обычных занятий, экспертам, специалистам и переводчикам за выполненную ими работу, а также возмещение указанным лицам расходов по явке производятся по постановлению лица, производящего дознание, следователя, прокурора или по определению суда.

Суммы, подлежащие выплате свидетелям, законным представителям потерпевших, потерпевшим, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым, выплачиваются вызвавшим их органом немедленно по выполнении этими лицами своих обязанностей независимо от фактического получения и взыскания со сторон судебных расходов по гражданским делам или судебных издержек с осужденных по уголовным делам.

9. Мерами безопасности в отношении лиц, подлежащих государственной защите, к числу которых отнесены свидетель, эксперт, специалист, переводчик, понятой и др., в соответствии с Федеральным законом от 20 августа 2004 г. N 119-ФЗ "О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства" (СЗ РФ. 2004. N 34. Ст. 3534) являются:

переселение на другое место жительства. При переселении защищаемого лица на другое постоянное место жительства ему за счет средств федерального бюджета предоставляется жилище, возмещаются расходы, связанные с переездом, оказывается материальная помощь, гарантируется трудоустройство и оказывается содействие в подборе места работы, аналогичного прежнему. При переселении защищаемого лица на другое временное место жительства ранее занимаемое им жилище и гарантии трудоустройства на прежнее или аналогичное прежнему место работы сохраняются за ним в течение всего периода его отсутствия по указанной причине (см. ст. ст. 6, 10 Закона);

изменение места работы. Защищаемому лицу может быть оказано содействие в устройстве на другое, временное или постоянное, подходящее ему место работы в порядке, установленном Правительством РФ (см. ст. ст. 6, 11 Закона).

Постановлением Правительства РФ от 27 октября 2006 г. N 630 утверждены Правила применения отдельных мер безопасности в отношении потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства (СЗ РФ. 2006. N 45. Ст. 4708), согласно которым изменение места работы (службы) или учебы защищаемого лица как мера безопасности применяется органом, осуществляющим меры безопасности, по уголовным делам о тяжких и особо тяжких преступлениях в целях защиты жизни и здоровья защищаемого лица. Орган, осуществляющий меры безопасности, оказывает содействие в подборе и устройстве на временное или постоянное (подходящее защищаемому лицу) место работы (службы) или учебы, аналогичное прежнему, с привлечением органов занятости населения, органов образования и органов местного самоуправления. Изменение места работы (службы) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ, законодательством о государственной службе РФ с предоставлением равноценной должности либо иной должности по специальности с сохранением страхового (трудового) стажа, дающего право на пенсию. Изменение места учебы осуществляется в соответствии с законодательством РФ об образовании, высшем и послевузовском профессиональном образовании. При устройстве защищаемого лица на временное место работы (службы) или учебы за ним сохраняется право на восстановление по прежнему или аналогичному месту работы (службы) или учебы. Орган, осуществляющий меры безопасности, письменно предупреждает руководителей соответствующих организаций о неразглашении сведений, которые были им доверены или стали известны в отношении защищаемого лица (см. п. 14).

Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. N 664 утверждены Правила выплаты единовременных пособий потерпевшим, свидетелям и иным участникам уголовного судопроизводства, в отношении которых в установленном порядке принято решение об осуществлении государственной защиты (СЗ РФ. 2006. N 47. Ст. 4895), определяющие размеры и порядок выплаты единовременных пособий потерпевшим, свидетелям и иным участникам уголовного судопроизводства, в отношении которых в установленном порядке принято решение об осуществлении государственной защиты, а в случае гибели (смерти) защищаемого лица в связи с его участием в уголовном судопроизводстве - членам семьи погибшего (умершего) и лицам, находившимся на его иждивении.

Правила защиты сведений об осуществлении государственной защиты потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства утверждены Постановлением Правительства РФ от 3 марта 2007 г. N 134 (СЗ РФ. 2007. N 11. Ст. 1325).

10. 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 (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 4 марта 2003 г. N 140 // СЗ РФ. 2003. N 10. Ст. 905). Указанные расходы включают в себя расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения и суточные. Расходы на проезд включают в себя: а) стоимость проезда до места вызова и обратно до места постоянного жительства; б) страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте; в) оплату услуг по предварительной продаже проездных документов; г) затраты на пользование постельными принадлежностями на железнодорожном транспорте; д) стоимость проезда транспортом общественного пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу. Размеры возмещения потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым расходов на проезд установлены аналогично тем, которые производятся на основании Постановления Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 (см. коммент. к ст. 168).

Возмещение расходов по найму жилого помещения и выплата суточных потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым за дни явки по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, включая время в пути, выходные и праздничные дни, а также за время вынужденной остановки в пути, подтвержденной соответствующими документами, производятся в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации о возмещении расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (см. коммент. к ст. 168). Суточные не выплачиваются, если у потерпевшего, свидетеля, специалиста, эксперта, переводчика и понятого имеется возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства.

Специалисты, эксперты и переводчики получают денежное вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению суда, органа, должностного лица (за исключением случаев, когда эта работа входит в круг их служебных обязанностей либо когда она выполняется ими в качестве служебного задания), по нормам оплаты, установленным Минтрудом России.

Выплаты потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым производятся по выполнении ими своих обязанностей на основании постановления судьи или должностного лица, в производстве которых находится дело об

административном правонарушении и которые привлекали этих лиц для участия в осуществлении процессуальных действий, за счет средств, предусмотренных на указанные цели судам и органам, осуществляющим производство по делам об административных правонарушениях, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Выплаты производятся также в тех случаях, когда процессуальные действия, для осуществления которых лицо вызывалось, не произведены по не зависящим от этого лица обстоятельствам.

Порядок возмещения расходов, произведенных специалистами правоохранительных или контролирующих государственных органов, привлекаемыми по вызову для оказания содействия в проведении таможенного контроля, в связи с осуществлением такого содействия, если оно не входит в круг их служебных обязанностей, регулируется Положением о возмещении расходов специалистам правоохранительных или контролирующих государственных органов, привлекаемым для оказания содействия в проведении таможенного контроля, утв. Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 2003 г. N 666 (СЗ РФ. 2003. N 45. Ст. 4386). Привлекаемому специалисту возмещаются расходы на проезд, по найму жилого помещения и суточные. Расходы на проезд включают в себя: а) стоимость проезда до места вызова и обратно; б) страховые взносы по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте; в) оплату услуг по предварительной продаже проездных документов; г) затраты на пользование постельными принадлежностями на железнодорожном транспорте; д) стоимость проезда транспортом общественного пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу. Данным Постановлением возмещение специалистам расходов на проезд установлено аналогично тому, как это определено в Постановлении Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 (см. коммент. к ст. 168).

Суточные не выплачиваются, если у специалиста есть возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства. Выплаты специалистам производятся по выполнении ими своих обязанностей на основании решения начальника (лица, его замещающего) таможенного органа, который привлек этих лиц для оказания содействия в проведении таможенного контроля, за счет средств, предусмотренных на указанные цели таможенным органам. Выплаты производятся также в тех случаях, когда соответствующие формы таможенного контроля, для оказания содействия в осуществлении которых специалист привлекался, не произведены по независящим от специалиста обстоятельствам. Специалистам сохраняется средняя заработная плата (денежное довольствие) по основному месту работы (службы) на период их привлечения для оказания содействия в проведении таможенного контроля. При этом по основному месту работы (службы) расходы по вызову специалиста в таможенный орган не оплачиваются.

11. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. N 516 утверждено Положение о размерах компенсации расходов, понесенных понятым в связи с исполнением обязанностей понятого при совершении исполнительных действий и (или) применении мер принудительного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц (СЗ РФ. 2008. N 29 (ч. I). Ст. 3514). Возмещаемые расходы включают расходы, связанные с оплатой проезда, наймом жилого помещения и выплатой суточных.

Компенсация расходов, связанных с оплатой проезда понятого (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями), осуществляется 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) (п. 2).

Компенсация расходов, связанных с наймом жилого помещения и выплатой суточных понятому, включая время в пути, выходные и праздничные дни, а также время вынужденной остановки в пути, подтвержденной соответствующими документами, осуществляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации о возмещении расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Суточные не выплачиваются, если у понятого имеется возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства (п. 3).

За лицом, привлеченным в качестве понятого, за время его отсутствия на работе в связи с исполнением обязанностей понятого сохраняется место работы (должность). Лицу, привлеченному в качестве понятого, возмещается недополученная заработная плата за время его отсутствия в связи с исполнением обязанностей понятого. Неработающим, а также работающим лицам, привлеченным в качестве понятых в нерабочее время, выплачивается компенсация в связи с потерей времени в размере суточных, установленных для служебных командировок на территории Российской Федерации (п. 4).

12. Материальное обеспечение граждан в связи с исполнением воинской обязанности или поступлением на военную службу по контракту определяется ст. 6 Закона о воинской обязанности, согласно которой 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 с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы. Им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно, а также командировочные расходы.

На время прохождения военных сборов граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, 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 Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

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 (ст. 5 Закона о воинской обязанности).

Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. N 704 (СЗ РФ. 2004. N 50. Ст. 5062) определяет Правила компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе".

13. Согласно ст. 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" (СЗ РФ. 1998. N 22. Ст. 2331) гражданам, уволенным с военной службы, устанавливаются следующие дополнительные права на трудоустройство и социальное обеспечение:

предоставление органами государственной службы занятости населения в первоочередном порядке работы с учетом их специальности в государственных организациях;

сохранение в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в государственных организациях, права на поступление на работу в те же организации, а за проходившими военную службу по призыву (в т.ч. и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с указом Президента РФ) - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу;

зачет времени военной службы в непрерывный стаж работы, учитываемый при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к оплате труда, предоставлении социальных гарантий, связанных со стажем работы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

преимущественное право на оставление на работе, на которую они поступили впервые, при сокращении штата работников.

14. Гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, предоставляются на основании ст. 19 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030) следующие социальные гарантии и компенсации:

время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности;

время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, засчитывается в стаж работы в этих районах и местностях;

время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы на должностях и по профессиям, которые связаны с выполнением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, засчитывается в стаж, дающий право на социальные гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ;

за гражданином, работавшим до направления на альтернативную гражданскую службу в государственной или муниципальной организации, в течение трех месяцев после его увольнения с альтернативной гражданской службы сохраняется право поступления на работу в ту же организацию и на ту же должность, а при ее отсутствии - на другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации;

граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на бесплатный проезд железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, к

месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (один раз в год), к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы.

Расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в т.ч. в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, и к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы, компенсируются за счет средств федерального бюджета в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 октября 2004 г. N 518 "Об утверждении Правил компенсации расходов, связанных с реализацией права на бесплатный проезд граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу" (СЗ РФ. 2004. N 41. Ст. 4047).

Расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, компенсируются за счет средств работодателя в порядке, определяемом Постановлением Правительства РФ от 5 октября 2004 г. N 518.

15. Статьей 13 Федерального закона от 4 апреля 2005 г. N 32-ФЗ "Об Общественной палате Российской Федерации" (СЗ РФ. 2005. N 15. Ст. 1277) установлены гарантии деятельности членов Общественной палаты: 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 осуществления полномочий, связанных с участием членов Общественной палаты 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.

Постановлением Правительства РФ от 4 декабря 2007 г. N 839 утверждено Положение о возмещении расходов и выплате компенсации членам Общественной палаты Российской Федерации, связанных с осуществлением ими соответствующих полномочий (СЗ РФ. 2007. N 50. Ст. 6301).

Член Общественной палаты РФ по решению уполномоченного лица - секретаря Общественной палаты РФ или иного лица, которому такое право предоставлено Регламентом Общественной палаты РФ, оформленному предписанием по установленной форме, может быть направлен на определенный срок для участия в мероприятиях, связанных с осуществлением полномочий члена Общественной палаты РФ и проводимых вне постоянного места его жительства как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранного государства. На суммы, выплачиваемые в возмещение расходов на поездки членов Общественной палаты РФ, распространяются нормы налогового законодательства, предусмотренные для служебных командировок (п. 1).

Срок поездки члена Общественной палаты РФ определяется уполномоченным лицом, направляющим его в поездку, с учетом объема, сложности и других особенностей мероприятий, для участия в которых направляется член Общественной палаты РФ (п. 2).

Фактический срок пребывания в месте участия в мероприятии определяется по отметкам в предписании, а также по документам, подтверждающим проезд и проживание (п. 4).

По возвращении члена Общественной палаты РФ из поездки ему возмещаются: а) расходы, связанные с проездом в место участия в мероприятии и обратно - в постоянное место его жительства либо в место, определенное уполномоченным лицом; б) расходы, связанные с проездом из одного населенного пункта в другой, если член Общественной

палаты РФ направлен для участия в мероприятиях, проводимых в нескольких организациях, расположенных в разных населенных пунктах; в) расходы, связанные с наймом жилого помещения; г) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные); д) иные расходы, связанные с поездкой (при условии, что они произведены членом Общественной палаты РФ с разрешения уполномоченного лица) (п. 5).

Расходы, связанные с бронированием и наймом жилого помещения, возмещаются члену Общественной палаты РФ (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости двухкомнатного номера (п. 6).

При направлении члена Общественной палаты РФ в поездку на территорию иностранного государства ему дополнительно возмещаются расходы на: а) оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов; б) обязательные консульские и аэродромные сборы; в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта; г) оформление обязательной медицинской страховки; д) иные обязательные платежи и сборы (п. 7).

В случае если в населенном пункте отсутствует гостиница, член Общественной палаты РФ может воспользоваться иным отдельным жилым помещением либо аналогичным жилым помещением в ближайшем населенном пункте с гарантированным транспортным сообщением из места пребывания в место участия в мероприятии и обратно. При отсутствии подтверждающих документов (в случае непредоставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30% установленной нормы суточных за каждый день нахождения в поездке. В случае вынужденной остановки в пути члену Общественной палаты РФ возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в размерах, установленных п. 6 указанного Положения (п. 11).

Расходы, связанные с проездом члена Общественной палаты РФ в место участия в мероприятии и обратно - в постоянное место его жительства либо в место, определенное уполномоченным лицом (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), а также связанные с проездом из одного населенного пункта в другой, если член Общественной палаты РФ направлен в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом, возмещаются в размере фактических затрат, подтвержденных проездными документами, не превышающих стоимости проезда: а) воздушным транспортом - по билету 1-го класса; б) морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в каюте "люкс" с комплексным обслуживанием пассажиров; в) железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагонам бизнес-класса, с двухместными купе категории "СВ" или в вагоне категории "С" с местами для сидения, соответствующими требованиям, предъявляемым к вагонам бизнес-класса; г) автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси) (п. 13).

При отсутствии проездных документов оплата не производится (п. 14).

По решению совета Общественной палаты РФ члену Общественной палаты РФ при наличии обоснования могут быть возмещены расходы по проезду к месту участия в мероприятии и обратно - в постоянное место его жительства либо в место, определенное уполномоченным лицом, воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом сверх норм, установленных Положением, по его письменному заявлению в пределах средств, предусмотренных в федеральном бюджете на содержание Общественной палаты РФ (п. 15).

При направлении члена Общественной палаты РФ в поездку за пределы территории Российской Федерации выплата суточных производится в иностранной валюте в размерах, устанавливаемых Правительством РФ для организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (п. 16).

За время нахождения члена Общественной палаты РФ, направленного в поездку за пределы территории Российской Федерации, в пути суточные выплачиваются: а) при проезде по территории Российской Федерации - в порядке и размерах, установленных для служебных командировок в пределах территории Российской Федерации; б) при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 17).

При следовании члена Общественной палаты РФ с территории Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях. Даты пересечения Государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и при следовании на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте, служебном паспорте или дипломатическом паспорте члена Общественной палаты РФ. При направлении члена Общественной палаты РФ в поездку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется член Общественной палаты РФ (п. 18).

При направлении члена Общественной палаты РФ в поездку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении Государственной границы, даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и при следовании на территорию Российской Федерации определяются по отметкам в предписании, оформленном как при поездке в пределах территории Российской Федерации. В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению совета Общественной палаты РФ при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки (п. 19).

Члену Общественной палаты РФ, выехавшему в поездку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50% нормы расходов на выплату суточных, устанавливаемой Правительством РФ. В случае если член Общественной палаты РФ, направленный в поездку на территорию иностранного государства, в период поездки обеспечивается иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона выплату суточных в иностранной валюте не производит. Если принимающая сторона не выплачивает указанному члену Общественной палаты РФ иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет ему за свой счет питание, направляющая сторона выплачивает ему суточные в иностранной валюте в размере 30% указанной нормы (п. 20).

Для возмещения расходов член Общественной палаты РФ при возвращении из поездки в месячный срок представляет в структурное подразделение аппарата Общественной палаты РФ, осуществляющее финансовое обеспечение, учет и отчетность деятельности Общественной палаты РФ, отчет об израсходованных в связи с поездкой суммах и документы, подтверждающие расходы, а также информирует об итогах поездки уполномоченное лицо. Возмещение расходов члену Общественной палаты РФ за время

поездки производится не позднее 3 рабочих дней с момента представления им указанного отчета и документов, подтверждающих расходы (п. 23).

Члену Общественной палаты РФ за фактическую потерю заработка в связи с привлечением к участию в работе пленарного заседания Общественной палаты РФ, совета Общественной палаты РФ, комиссий и рабочих групп Общественной палаты РФ, общественных советов при федеральных органах исполнительной власти по его письменному заявлению выплачивается компенсация из расчета 600 руб. за один рабочий день, затраченный в связи с участием в указанных мероприятиях. Размер указанной компенсации ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и плановый период с учетом уровня инфляции. Выплата компенсации члену Общественной палаты РФ осуществляется за счет средств, предусмотренных в федеральном бюджете на обеспечение деятельности Общественной палаты РФ, и производится не позднее 3 рабочих дней с момента подачи им соответствующего заявления (п. 24).

Представителям межрегиональных и региональных общественных объединений и вновь избранным членам Общественной палаты РФ, участвующим в конференциях по выдвижению кандидатов в члены Общественной палаты РФ, проводимых в федеральных округах, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2008 г. N 108 (СЗ РФ. 2008. N 9. Ст. 850) возмещаются:

а) расходы на проживание в месте проведения конференции (кроме случая, когда предоставляется бесплатное помещение для проживания) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки;

б) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), за каждый день нахождения на конференции (включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути) - в размере, не превышающем установленный Правительством РФ размер дополнительных расходов, связанных с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), при служебных командировках работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета;

в) расходы на проезд к месту проведения конференции и обратно к постоянному месту жительства (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).

Возмещение указанных расходов производится федеральным государственным учреждением "Аппарат Общественной палаты Российской Федерации" на основании личных заявлений участников конференций. Заявление представляется непосредственно участником конференции или направляется почтовым отправлением с объявленной ценностью и описью вложения. К заявлению прилагаются справка и оригиналы документов, подтверждающих расходы по проезду, найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные). Возмещение расходов производится в безналичном порядке в течение 10 банковских дней с даты поступления заявления и необходимых документов в федеральное государственное учреждение "Аппарат Общественной палаты Российской Федерации".

16. На основании ч. 2 ст. 26 Федерального закона от 27 декабря 2005 г. N 196-ФЗ "О парламентском расследовании Федерального Собрания Российской Федерации" (СЗ РФ. 2006. N 1. Ст. 7) гражданам, приглашенным на заседание парламентской комиссии для дачи объяснений по расследуемым ею фактам и обстоятельствам, за счет средств федерального бюджета возмещаются: 1) расходы на проезд и проживание в связи с прибытием на заседание комиссии; 2) почтовые расходы; 3) компенсация за фактическую потерю времени в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании.

Порядок и размеры возмещаемых расходов установлены Положением о возмещении расходов, понесенных гражданами в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании, утв. Постановлением Правительства РФ от 28 февраля 2006 г. N 110 (СЗ РФ. 2006. N 10. Ст. 1107), в котором размеры возмещаемых расходов, связанных с проездом и проживанием, определены аналогичным образом, как это установлено в Постановлении Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 (см. коммент. к ст. 168). 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 5-кратного установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда. При подсчете размера компенсации неполный рабочий день, затраченный лицом в связи с участием в заседании парламентской комиссии, засчитывается за один рабочий день (п. 7 Положения).

Возмещение расходов производится на основании решения парламентской комиссии, принятого по письменному ходатайству гражданина. В ходатайстве указываются размер подлежащих возмещению расходов, реквизиты организации федеральной почтовой связи по месту жительства и почтовый адрес гражданина либо реквизиты счета гражданина в кредитной организации. Выплата соответствующих средств производится в течение месяца со дня принятия парламентской комиссией решения о возмещении расходов (п. 8 Положения).

17. В соответствии с ч. 3 ст. 100 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" (СЗ РФ. 1994. N 13. Ст. 1447) в случае признания федерального закона или закона субъекта РФ либо отдельных положений указанных законов не соответствующими Конституции РФ гражданам и (или) объединениям граждан, обратившимся в Конституционный Суд РФ, за счет средств федерального бюджета или бюджета соответствующего субъекта РФ возмещаются: 1) уплаченная государственная пошлина; 2) расходы на оплату услуг представителей; 3) расходы на проезд и проживание заявителей и их представителей, понесенные ими в связи с явкой в суд; 4) связанные с рассмотрением дела почтовые расходы; 5) компенсация за фактическую потерю времени.

Положением о порядке и размерах возмещения судебных расходов, понесенных гражданами и (или) объединениями граждан, а также их представителями в связи с участием в конституционном судопроизводстве, утв. Постановлением Правительства РФ от 27 апреля 2005 г. N 257 (СЗ РФ. 2005. N 18. Ст. 1684), определены размеры возмещения расходов заявителям, их представителям на проезд к месту явки и обратно к месту жительства, по найму жилого помещения и выплата суточных аналогично тому, как это установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации о возмещении расходов, связанных со служебными командировками, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Заявителям и их представителям за фактическую потерю времени в связи с явкой в Конституционный Суд РФ выплачивается по их письменному ходатайству компенсация в размере, устанавливаемом решением (определением) Конституционного Суда РФ исходя из фактических затрат времени и 5-кратного установленного в соответствии с законодательством РФ минимального размера оплаты труда. При подсчете размера

компенсации неполный рабочий день, затраченный лицом в связи с явкой в Конституционный Суд РФ, засчитывается за один рабочий день (п. 6 Положения).

Заявителю, в пользу которого состоялось решение Конституционного Суда РФ, по письменному ходатайству присуждается возмещение расходов на оплату услуг его представителя на основании соответствующих документов, подтверждающих произведенные расходы (п. 7 Положения).

Почтовые расходы, понесенные заявителем в связи с рассмотрением дела, возмещаются ему по его письменному ходатайству при предъявлении документов, подтверждающих эти расходы (п. 8 Положения).

Государственная пошлина, уплаченная заявителем, в пользу которого состоялось решение Конституционного Суда РФ, возвращается ему в полном объеме (п. 9 Положения).

18. Зарегистрированного кандидата (лицо, выдвинутое в порядке, установленном Законом о гарантиях избирательных прав, иным законом, в качестве претендента на замещаемую посредством прямых выборов должность или на членство в органе (палате органа) государственной власти или органе местного самоуправления и зарегистрированное соответствующей избирательной комиссией в качестве кандидата) администрация организации, где работает, проходит альтернативную гражданскую службу кандидат, со дня его регистрации до дня официального опубликования результатов выборов обязана по заявлению зарегистрированного кандидата освободить от работы 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 или без его согласия переведен на другую работу, а также направлен в командировку. Время участия зарегистрированного кандидата в выборах засчитывается в общий трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до регистрации в качестве кандидата. Кандидат утрачивает права, которые связаны со статусом кандидата, с момента официального опубликования (обнародования) общих данных о результатах выборов, а при досрочном выбытии - с даты выбытия. Если соответствующая избирательная комиссия назначит на основании закона повторное голосование, кандидаты, по кандидатурам которых не проводится повторное голосование, утрачивают свой статус со дня назначения избирательной комиссией повторного голосования. В случае если один из кандидатов, по которому должно проводиться повторное голосование, снял свою кандидатуру либо выбыл по иным обстоятельствам до дня голосования, кандидат, занявший место выбывшего кандидата, вновь приобретает права и обязанности, связанные со статусом кандидата (см. ст. 41 Закона о гарантиях избирательных прав).

Зарегистрированные кандидаты, находящиеся на государственной или муниципальной службе либо работающие в организациях, осуществляющих выпуск средств массовой информации, на время их участия в выборах освобождаются от выполнения должностных обязанностей и представляют в избирательную комиссию заверенные копии соответствующих приказов (распоряжений) не позднее чем через 5 дней со дня регистрации (ст. 40 Закона о гарантиях избирательных прав).

Доверенным лицам кандидата (избирательного объединения) на период их полномочий работодатель обязан предоставлять по их просьбе неоплачиваемый отпуск (см. ст. 43 Закона о гарантиях избирательных прав).

Журналист, иной творческий работник, должностное лицо организации, осуществляющей выпуск средства массовой информации, участвовавшие в деятельности по информационному обеспечению выборов, референдума в соответствии с законодательством РФ о выборах и референдумах, не могут быть по инициативе администрации (работодателя) уволены с работы или без их согласия переведены на другую работу в период соответствующей избирательной кампании, кампании референдума и в течение одного года после окончания соответствующей избирательной

кампании, кампании референдума, за исключением случая, когда на них было наложено в соответствии с трудовым законодательством взыскание, не оспоренное в судебном порядке либо признанное в судебном порядке законным и обоснованным (ст. 45 Закона о гарантиях избирательных прав).

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 о гарантиях избирательных прав).

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 о гарантиях избирательных прав). Определением Конституционного Суда РФ от 16 января 2007 г. N 160-О-П (СЗ РФ. 2007. N 20. Ст. 2453) признано, что положение п. 19 ст. 29 Закона о гарантиях избирательных прав в системе действующего правового регулирования не исключает возможность увольнения по инициативе работодателя лица, исполняющего полномочия члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, по такому предусмотренному законом основанию для расторжения трудового договора, как грубое нарушение трудовых обязанностей, в случае если увольнение не является результатом преследования лица за исполнение возложенных на него публично значимых функций.

На срок работы в контрольно-ревизионных службах, создаваемых при Центральной избирательной комиссии РФ, избирательных комиссиях субъектов РФ, а в случаях, предусмотренных законом, и при иных комиссиях, специалисты, привлекаемые из государственных и иных органов и учреждений, включая Центральный банк РФ, Сберегательный банк РФ, главные управления (национальные банки) Центрального банка РФ в субъектах РФ, освобождаются от основной работы, за ними сохраняются место работы, установленные должностные оклады и иные выплаты по основному месту работы, им также может выплачиваться вознаграждение за счет средств, выделенных на подготовку и проведение выборов и референдумов (см. ст. 60 Закона о гарантиях избирательных прав).

19. Члену избирательной комиссии с правом совещательного голоса со дня регистрации Центральной избирательной комиссией РФ соответствующего федерального списка кандидатов и до дня официального опубликования результатов выборов депутатов Государственной Думы работодатель обязан предоставить по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы (см. ст. 22 Закона о выборах депутатов Государственной Думы).

Зарегистрированные кандидаты, находящиеся на государственной или муниципальной службе либо работающие в организациях, осуществляющих выпуск средств массовой информации, на время их участия в выборах депутатов Государственной Думы освобождаются от выполнения должностных или служебных обязанностей. Заверенная копия соответствующего приказа (распоряжения) представляется в Центральную избирательную комиссию РФ уполномоченным представителем политической партии не позднее чем через 5 дней со дня регистрации федерального списка кандидатов, в который включен такой кандидат (см. ст. 46 Закона о выборах депутатов Государственной Думы).

Со дня регистрации Центральной избирательной комиссией РФ соответствующего федерального списка кандидатов и до дня официального опубликования результатов выборов депутатов Государственной Думы работодатель обязан по заявлению зарегистрированного кандидата освободить его от работы в любой день и на любое время в течение указанного срока. Зарегистрированный кандидат по инициативе работодателя не может быть уволен с работы или без его согласия переведен на другую работу, в т.ч. на работу в другую местность, а также направлен в командировку. Период участия зарегистрированного кандидата в выборах депутатов Государственной Думы засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до его регистрации кандидатом (см. ст. 47 Закона о выборах депутатов Государственной Думы).

Работодатель обязан предоставлять доверенному лицу политической партии по его просьбе неоплачиваемый отпуск на период осуществления им своих полномочий (см. ст. 48 Закона о выборах депутатов Государственной Думы).

Журналист, иной творческий работник, должностное лицо организации, осуществляющей выпуск средства массовой информации, участвующие (участвовавшие) в деятельности по информационному обеспечению выборов депутатов Государственной Думы в соответствии с законодательством РФ о выборах, по инициативе работодателя не могут быть уволены с работы или без их согласия переведены на другую работу в период проведения избирательной кампании по выборам депутатов Государственной Думы и в течение одного года после ее окончания, за исключением случая, когда на указанных лиц в соответствии с трудовым законодательством было наложено взыскание, не оспоренное в судебном порядке либо признанное в судебном порядке законным и обоснованным (см. ст. 51 Закона о выборах депутатов Государственной Думы).

Члену избирательной комиссии с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в избирательной комиссии в период подготовки и проведения выборов депутатов Государственной Думы. За членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, освобожденным от основной работы на указанный период на основании представления избирательной комиссии, сохраняется основное место работы (должность), ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от основной работы. Порядок выплаты и размеры компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются Центральной избирательной комиссией РФ за счет и в пределах средств, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение выборов депутатов Государственной Думы (см. ст. 70 Закона о выборах депутатов Государственной Думы).

На период работы в контрольно-ревизионных службах при избирательных комиссиях, создаваемых с привлечением специалистов (в т.ч. руководителей) государственных органов, иных органов и организаций, включая Центральный банк РФ, Сберегательный банк РФ, главные управления (национальные банки) Центрального банка РФ в субъектах РФ, указанные органы и организации по запросу соответствующей избирательной комиссии не позднее чем через один месяц со дня официального опубликования (публикации) решения о назначении выборов депутатов Государственной Думы обязаны откомандировать специалистов в распоряжение избирательной комиссии на срок не менее 5 месяцев. Указанные специалисты освобождаются от основной работы, за ними сохраняются место работы (должность), установленные должностные оклады и иные выплаты по месту работы. Им также может выплачиваться вознаграждение из средств избирательных комиссий, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение выборов депутатов Государственной Думы (см. ст. 71 Закона о выборах депутатов Государственной Думы).

20. Со дня регистрации кандидата Центральной избирательной комиссией РФ до дня официального опубликования результатов выборов Президента РФ гражданину, назначенному членом избирательной комиссии с правом совещательного голоса,

работодатель обязан предоставить по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы (см. ст. 16 Закона о выборах Президента РФ).

Работодатель, где работает кандидат, со дня его регистрации Центральной избирательной комиссией РФ до дня официального опубликования результатов выборов Президента РФ обязан по заявлению зарегистрированного кандидата освободить его от работы в любой день и на любое время в течение этого срока. Зарегистрированный кандидат по инициативе администрации (работодателя) не может быть уволен с работы или без его согласия переведен на другую работу, в т.ч. на работу в другую местность, а также направлен в командировку. Время участия зарегистрированного кандидата в выборах Президента РФ засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до регистрации кандидатом (см. ст. 42 Закона о выборах Президента РФ).

Работодатель обязан предоставить доверенному лицу политической партии по его просьбе неоплачиваемый отпуск на период осуществления им своих полномочий (см. ст. 43 Закона о выборах Президента РФ).

Журналист, иной творческий работник, должностное лицо организации, осуществляющей выпуск средства массовой информации, участвовавшие в деятельности по информационному обеспечению выборов Президента РФ в соответствии с законодательством о выборах Президента РФ, по инициативе работодателя не могут быть уволены с работы или без их согласия переведены на другую работу в период избирательной кампании по данным выборам Президента РФ и в течение одного года после окончания этой избирательной кампании, за исключением случая, когда на них в соответствии с трудовым законодательством РФ было наложено взыскание, не оспоренное в судебном порядке либо признанное в судебном порядке законным и обоснованным (см. ст. 46 Закона о выборах Президента РФ).

За членом избирательной комиссии с правом решающего голоса в период подготовки и проведения выборов Президента РФ, освобожденным на основании представления комиссии от основной работы на указанный период, сохраняется основное место работы (должность), ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от основной работы. Ему может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в избирательной комиссии. Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются Центральной избирательной комиссией РФ за счет и в пределах средств федерального бюджета, выделенных на подготовку и проведение выборов Президента РФ (см. ст. 64 Закона о выборах Президента РФ).

На время работы в контрольно-ревизионной службе (они создаются при Центральной избирательной комиссии РФ и при избирательных комиссиях субъектов РФ) специалисты из числа руководителей и специалистов государственных (правоохранительных, финансовых и др.) и иных органов, организаций и учреждений, включая Министерство юстиции РФ, Центральный банк РФ и Сберегательный банк РФ, Главное управление (национальный банк) Центрального банка РФ в субъекте РФ, по запросу соответствующей избирательной комиссии не позднее чем через один месяц со дня официального опубликования (публикации) решения о назначении выборов Президента РФ должны быть откомандированы в распоряжение избирательной комиссии на срок не менее 5 месяцев. Они освобождаются от основной работы, за ними сохраняются место работы (должность), установленные должностные оклады и иные выплаты по основному месту работы. Указанным специалистам также может выплачиваться вознаграждение за счет средств, выделенных на подготовку и проведение выборов Президента РФ (см. ст. 65 Закона о выборах Президента РФ).

21. Согласно ст. 46 Федерального конституционного закона от 28 июня 2004 г. N 5-ФКЗ "О референдуме Российской Федерации" (СЗ РФ. 2004. N 27. Ст. 2710) члену комиссии референдума с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии референдума в период подготовки и

проведения референдума. За членом комиссии референдума с правом решающего голоса, освобожденным от работы на указанный период на основании представления комиссии референдума, сохраняется место работы (должность), ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от работы. Порядок выплаты и размеры компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются Центральной избирательной комиссией РФ за счет и в пределах средств, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение референдума.

При Центральной избирательной комиссии РФ и при избирательных комиссиях субъектов РФ создаются контрольно-ревизионные службы с привлечением специалистов, в т.ч. руководителей, государственных органов, иных органов и организаций, включая Центральный банк РФ, Сберегательный банк РФ, главные управления (национальные банки) Центрального банка РФ в субъектах РФ. По запросу соответствующей комиссии референдума указанные органы и организации не позднее чем через один месяц со дня официального опубликования решения о назначении референдума обязаны откомандировать специалистов в распоряжение комиссии референдума на срок не менее 5 месяцев. На период работы в контрольно-ревизионных службах специалисты освобождаются от работы, за ними сохраняются место работы (должность), установленные должностные оклады и иные выплаты по месту работы. Им также может выплачиваться вознаграждение за счет средств комиссий референдума, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение референдума (см. ст. 47 Федерального конституционного закона от 28 июня 2004 г. N 5-ФКЗ).

22. Приостановление полномочий судьи в случае его участия в предвыборной кампании в качестве кандидата в состав органа законодательной (представительной) власти - федеральной и субъекта РФ - не влечет прекращения выплаты заработной платы или уменьшения ее размера (ст. 13 Закона о статусе судей). Это положение распространено и на мировых судей (ст. 8 Закона о мировых судьях).

23. Кандидату в депутаты представительного органа местного самоуправления на выборную должность этого органа администрация (работодатель) обязана предоставить неоплачиваемый отпуск со дня его регистрации до момента официального опубликования общих итогов выборов. В течение этого срока средний месячный заработок, исчисляемый за предшествующие дате регистрации кандидата 3 месяца, но в размере, не более чем в 10 раз превышающем минимальный размер оплаты труда, ежемесячно выплачивается кандидату зарегистрировавшей его избирательной комиссией за счет средств, выделенных для подготовки и проведения выборов. Кандидаты, находящиеся на государственной или муниципальной службе, а также работающие в средствах массовой информации, со дня регистрации и до дня официального опубликования общих итогов выборов в обязательном порядке временно освобождаются от исполнения служебных обязанностей. Со дня регистрации кандидата до дня официальной публикации общих итогов выборов включительно администрация (работодатель) обязана предоставлять его доверенным лицам по их заявлению неоплачиваемый отпуск (см. ст. 24 Временного положения о проведении выборов).

Администрация предприятий и учреждений независимо от форм собственности обязана предоставить членам избирательных комиссий, образованных для подготовки и проведения выборов депутатов представительных органов и выборных должностных лиц местного самоуправления, неоплачиваемый отпуск на время исполнения ими обязанностей, возложенных на них решениями избирательной комиссии. Работа членов избирательных комиссий оплачивается в пределах средств, выделенных на проведение выборов (см. ст. 11 Временного положения о проведении выборов).

Членам избирательной комиссии с правом решающего голоса, освобожденным в период подготовки и проведения выборов от основной работы, оплата труда производится за счет средств, выделенных на проведение выборов. В течение срока своих полномочий они не могут быть по инициативе администрации (работодателя) уволены с работы или

без их согласия переведены на другую работу (см. ст. 12 Временного положения о проведении выборов).

24. Для оказания помощи органам гостехнадзора в осуществлении надзора за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники в Российской Федерации могут привлекаться на добровольных началах внештатные инспекторы (граждане Российской Федерации, обладающие специальными навыками и знаниями, необходимыми для выполнения поставленных задач). Внештатный инспектор гостехнадзора осуществляет свои обязанности, как правило, в свободное от основной работы время под непосредственным руководством начальника, государственных инженеров-инспекторов соответствующей инспекции. Привлечение внештатного инспектора к участию в работе соответствующей инспекции гостехнадзора в рабочее время осуществляется по согласованию с его работодателем. В соответствии с заключенным в установленном порядке договором с инспекцией гостехнадзора субъекта РФ он может при наличии решения органов исполнительной власти субъекта РФ за счет средств соответствующего бюджета обеспечиваться специальной одеждой; в соответствии с заключенным в установленном порядке договором с инспекцией гостехнадзора субъекта РФ получать денежное вознаграждение за работу, выполненную с отрывом от основного места работы (п. п. 2, 3, 11, 12, 17 Положения о внештатном инспекторе гостехнадзора, утв. Приказом Минсельхоза России от 23 января 2002 г. N 31 // БНА РФ. 2002. N 18).

25. Работники освобождаются от работы также на основании нормативных правовых актов, закрепляющих право соответствующих органов приглашать работника в качестве свидетеля.

При массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства) трудовой стаж этих работников устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов РФ. В состав такой комиссии включаются представители работодателей, профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, а также других заинтересованных организаций. Установление факта работы, сведений о профессии (должности) и периодах работы у данного работодателя осуществляется комиссией на основании документов, имеющихся у работника (справка, профсоюзный билет, учетная карточка члена профсоюза, расчетная книжка и т.п.), а в случае их отсутствия - на основании показаний двух и более свидетелей, знающих работника по совместной с ним деятельности у одного работодателя или в одной системе. В случае если документы не сохранились, стаж работы, в т.ч. установленный на основании свидетельских показаний, может быть подтвержден в судебном порядке (см. п. 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Решением органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, производится установление периодов работы до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на основании свидетельских показаний (см. п. 31 Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24 июля 2002 г. N 555 // СЗ РФ. 2002. N 31. Ст. 3110).

26. О гарантиях и компенсациях лицам, участвующим в коллективных переговорах, см. коммент. к ст. 39 ТК.

О гарантиях в связи с разрешением коллективного трудового спора см. коммент. к ст. 405 ТК.

Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 171

1. О гарантиях работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, см. коммент. к ст. 374.

2. О гарантиях освобожденным профсоюзным работникам см. коммент. к ст. 375.

3. О гарантиях права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, см. коммент. к ст. 376.

4. Ряд гарантий работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, закрепляется в соглашениях.

В Отраслевом соглашении по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы предусмотрено, что привлечение к дисциплинарной ответственности работников, не освобожденных от производственной работы, избранных в профсоюзные органы - уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда их перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Отраслевым тарифным соглашением по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2008 - 2010 годы закреплено предоставление уполномоченным (доверенным) лицам профсоюза по охране труда для исполнения возложенных на них функций оплачиваемого свободного времени (в размере среднего заработка) в течение рабочей смены, недели, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2 часов в неделю.

Ряд отраслевых соглашений закрепляют положение о гарантиях профсоюзным работникам в общей форме, предоставляя организациям определить круг таких работников, величину предоставляемых гарантий, порядок их предоставления. Так, Отраслевым тарифным соглашением по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на 2008 - 2010 годы, Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008 - 2010 годы установлено, что для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в т.ч. уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в организациях. Отраслевое тарифное соглашение в гражданской авиации России на 2007 - 2009 годы определило, что за работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от производственной работы, сохраняется средняя заработная плата на период участия в мероприятиях, проводимых профсоюзами. Оплата расходов и порядок предоставления в течение рабочей недели одного дня при необходимости осуществления профсоюзной деятельности в организации определяется коллективным договором.

5. Предоставление свободного от работы времени членам комиссий по трудовым спорам оформляется приказом работодателя.

6. Практика заключения отраслевых соглашений идет по пути предоставления гарантий и в других случаях выполнения общественных обязанностей, необходимость осуществления которых признается организациями (работодателями). Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008 - 2010 годы закрепило, что работники, избранные в состав молодежного совета (комиссии), освобождаются от работы на один день в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей. В организациях для работы с молодежью с численностью работающей молодежи свыше 1 тыс. человек выделяется ставка освобожденного работника.

Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Комментарий к статье 172

1. К выборным должностям в государственных органах относятся должности: Президента РФ, депутатов Государственной Думы и законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов РФ, глав исполнительных органов государственной власти субъектов РФ.

Федеральным законом от 12 февраля 2001 г. N 12-ФЗ "О гарантиях Президенту Российской Федерации, прекратившему исполнение своих полномочий, и членам его семьи" (СЗ РФ. 2001. N 7. Ст. 617) установлены правовые, социальные и иные гарантии Президенту РФ, прекратившему исполнение своих полномочий в связи с истечением срока его пребывания в должности либо досрочно в случае его отставки или стойкой неспособности по состоянию здоровья осуществлять принадлежащие ему полномочия, и членам его семьи.

Срок полномочий депутата Государственной Думы засчитывается в стаж федеральной государственной службы, в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии его поступления на работу или на службу в течение 6 месяцев после прекращения полномочий депутата. Депутату, работавшему - до избрания в Государственную Думу - по трудовому договору, после прекращения его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или (с его согласия) в другой организации (ст. 25 Федерального закона от 8 мая 1994 г. N 3-ФЗ "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" // СЗ РФ. 1994. N 2. Ст. 74).

В случае роспуска Государственной Думы в соответствии со ст. 111 и ст. 117 Конституции РФ ее депутаты имеют право на получение единовременного денежного пособия, равного 3-кратному размеру ежемесячного денежного вознаграждения на день прекращения депутатских полномочий. Депутату Государственной Думы (и проживающим совместно с ним членам его семьи), находящемуся на день роспуска Государственной Думы вне его постоянного места жительства, обеспечиваются бесплатный проезд и бесплатный провоз их имущества (в контейнерах общим весом до 10 т) к постоянному месту жительства депутата. Депутату Государственной Думы, который имеет трудовой стаж, равный требуемому для назначения полной пенсии по старости (включая пенсии на льготных условиях), полномочия которого прекращены в связи с роспуском Государственной Думы, государственная пенсия с его согласия назначается досрочно, но не ранее чем за 2 года до установленного пенсионного возраста. При этом он имеет право на ежемесячную доплату к государственной пенсии (ст. 26 Федерального закона от 8 мая 1994 г. N 3-ФЗ).

Депутат Государственной Думы, не менее одного года исполнявший полномочия (за исключением гражданина, полномочия которого в качестве депутата Государственной Думы были прекращены досрочно в случае вступления в законную силу обвинительного приговора суда), имеет право на ежемесячную доплату к государственной пенсии, назначенной в соответствии с Законом РФ от 20 ноября 1990 г. N 340-1 "О государственных пенсиях в Российской Федерации" (Закон РФ от 20 ноября 1990 г. N 340-1 признан утратившим силу Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ. С 1 января 2002 г. основания возникновения и порядок реализации права на пенсионное обеспечение регулируются Федеральными законами от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ и от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ) либо досрочно оформленной в соответствии с Законом о занятости. Ежемесячная доплата устанавливается в таком размере, чтобы в сумме с

государственной пенсией она составляла: при исполнении полномочий депутата Государственной Думы от одного года до 3 лет - 55%, свыше 3 лет - 75% ежемесячного денежного вознаграждения депутата. Ежемесячная доплата к государственной пенсии не устанавливается, если в соответствии с законодательством РФ назначена пенсия за выслугу лет или ежемесячное пожизненное содержание либо установлено дополнительное пожизненное ежемесячное материальное обеспечение или в соответствии с законодательством субъектов РФ - ежемесячная доплата к государственной пенсии. Выплата ежемесячной доплаты к государственной пенсии гражданину, являвшемуся депутатом Государственной Думы, приостанавливается при замещении им государственной должности Российской Федерации, государственной должности субъекта РФ, должности государственной гражданской службы или муниципальной должности муниципальной службы. Возобновление выплаты ежемесячной доплаты к государственной пенсии осуществляется в соответствии с порядком, которым устанавливается такая доплата (ст. 29 Федерального закона от 8 мая 1994 г. N 3-ФЗ).

2. В соответствии со ст. 1 Закона о мировых судьях порядок назначения (избрания) и деятельности мировых судей устанавливается законами субъектов РФ. В большинстве из них мировые судьи назначаются, в некоторых, например в Республике Саха (Якутия), Республике Татарстан, их избирают.

3. Полномочия судьи приостанавливаются решением квалификационной коллегии судей при избрании судьи в состав органа законодательной (представительной) власти - федерального или субъекта РФ. Приостановление полномочий судьи не прекращает выплату судье заработной платы и не уменьшает ее размера. После истечения срока выборных полномочий решение о возобновлении полномочий судьи принимает квалификационная коллегия судей, их приостановившая (ст. 13 Закона о статусе судей). Полномочия мирового судьи могут быть приостановлены решением квалификационной коллегии судей субъекта РФ в случаях и порядке, которые установлены Законом о статусе судей (ст. 8 Закона о мировых судьях).

4. Законы субъектов РФ, устанавливая гарантии депутатам законодательных (представительных) органов государственной власти, закрепляют, что депутату, работающему на постоянной профессиональной основе:

предоставляется по окончании срока его полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) по прежнему месту работы или с его согласия на другом предприятии, в учреждении, организации (Закон Республики Дагестан от 13 июля 1995 г. N 1 "О статусе депутатов Народного Собрания Республики Дагестан", Закон Республики Калмыкия от 4 июля 2005 г. N 212-Ш-3 "О статусе депутата Народного Хурала (Парламента) Республики Калмыкия", Закон Республики Марий Эл от 15 февраля 1994 г. N 43-Ш "О статусе депутата Государственного Собрания Республики Марий Эл"); с работником, принятым в порядке замещения должности, занимаемой депутатом, заключается срочный трудовой договор, который расторгается при возвращении депутата на прежнюю работу (Закон Республики Марий Эл);

с момента прекращения полномочий депутата и до его трудоустройства за ним сохраняется денежное вознаграждение, но не более чем за один год (Закон Республики Дагестан). После окончания срока полномочий выплачивается назначенное ему денежное вознаграждение до устройства на новое место работы в течение 3 месяцев. Если на новом месте работы указанное лицо получает заработную плату ниже размеров прежней, то ему производится доплата до уровня прежней заработной платы, но не более 3 месяцев со дня ухода с должности (Закон Курской области от 5 июля 1997 г. N 17-ЗКО "О статусе депутата Курской областной Думы") и др.;

время осуществления депутатом своих полномочий засчитывается ему в общий трудовой стаж или срок службы, а также стаж работы по специальности (Законы Курской области, Республики Калмыкия и др.). При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления депутата на работу или службу в течение 6 месяцев после

прекращения полномочий депутата (Закон Республики Калмыкия), в течение одного года после прекращения депутатских полномочий (Закон Республики Адыгея от 6 июля 2007 г. N 103 "О статусе депутата Государственного совета - ХАСЕ Республики Адыгея") и др.;

депутату, в т.ч. работающему на профессиональной постоянной основе, ежемесячно со дня избрания производятся компенсационные выплаты для возмещения расходов, связанных с осуществлением депутатской деятельности, в сумме 15 тыс. руб. (Закон Республики Коми от 27 декабря 2006 г. N 140-РЗ "О статусе депутата Государственного Совета Республики Коми").

Депутату, работающему на непостоянной основе, освобожденному от выполнения основной работы, на время осуществления депутатской деятельности, а также на время его работы с избирателями выплачивается за этот период: средний заработок по основному месту работы либо денежное вознаграждение, размер которого определяется исходя из денежного вознаграждения депутата, работающего на постоянной профессиональной основе (Закон Республики Дагестан); выплачивается средний заработок за весь период освобождения от работы из расчета за последний месяц (Закон Республики Марий Эл) и др.

5. В ряде случаев работникам, избранным на выборную должность, после окончания срока полномочий предоставляются гарантии трудоустройства, которые выражаются в предоставлении: прежней работы (должности); равноценной работы (должности) в той же организации; равноценной работы (должности) в другой организации.

По окончании срока нахождения в выборной должности работник вправе вернуться на прежнее место работы и работодатель обязан предоставить ему прежнюю работу (должность). Следует отметить, что на занимаемую ранее должность может быть приглашен работник, с которым работодатель заключает трудовой договор на неопределенный срок. В этом случае он может предложить только равноценную работу (должность). В период нахождения лица на выборной должности в организации, где он работал, могут произойти структурные изменения, реорганизация юридического лица, приведшая к сокращению занимаемой им ранее должности или рабочего места. В такой ситуации работодатель при возвращении работника также может предоставить ему только равноценную работу (должность).

Равноценной признается работа (должность), соответствующая прежней по квалификации, условиям труда и его оплате, объему предоставляемых в связи с ее выполнением льгот и преимуществ.

Очевидно, в настоящее время говорить о предоставлении работодателем работы (с согласия работника) в другой организации трудно, поскольку сведения о вакантных должностях (рабочих местах) сконцентрированы в отделах занятости населения.

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

Комментарий к статье 173

1. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся заочно и очно-заочно (по вечерней форме обучения) в высших учебных заведениях независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются только по основному месту работы (ст. 287 ТК) и при соблюдении двух условий: наличия государственной аккредитации у образовательного учреждения и успешного освоения обучающимся образовательной программы.

2. Порядок проведения государственной аккредитации образовательных учреждений высшего профессионального образования независимо от их ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм определяет Положение о государственной аккредитации высшего учебного заведения, утв. Постановлением Правительства РФ от 2 декабря 1999 г. N 1323 (СЗ РФ. 1999. N 49. Ст. 6006). Его действие распространяется на вузы, имеющие лицензию на ведение образовательной деятельности в сфере высшего профессионального образования, выданную Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, и заключение об аттестации вуза, выданное соответствующим государственным органом, проводившим аттестацию.

Государственная аккредитация - это процедура признания государством в лице его государственных органов управления статуса образовательного учреждения (типа, вида, категории образовательного учреждения, определяемых в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых образовательных программ).

Вузы аккредитируются на срок не более 5 лет. По положительным итогам государственной аккредитации образовательное учреждение высшего профессионального образования получает свидетельство установленного образца. Свидетельство подтверждает государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования.

3. Работники считаются обучающимися успешно, если у них нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу лабораторно-экзаменационной сессии они сдали все зачеты, выполнили все работы по дисциплинам учебного плана (контрольные работы, курсовые проекты и т.д.) по предметам, вынесенным на сессию.

4. Успешное сочетание трудовой деятельности с обучением в высших учебных заведениях гарантируется предоставлением работодателями дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка.

Статья 173 различает следующие виды оплачиваемых отпусков:

а) отпуска для прохождения промежуточной аттестации;

б) отпуска на период подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

в) отпуска на период сдачи итоговых государственных экзаменов.

Продолжительность отпуска зависит от курса, на котором обучается работник (от срока освоения образовательных программ), и от конкретной цели отпуска.

Отпуска предоставляются для:

прохождения промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах соответственно - по 40 календарных дней, на последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней;

прохождения промежуточной аттестации на 2-м курсе при освоении основных образовательных программ в сокращенные сроки - 50 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Кроме того, ст. 173 возлагает на работодателя обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней: работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения; работникам, являющимся слушателями подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования, для сдачи выпускных экзаменов.

5. Поскольку студентам очной формы обучения разрешено совмещать учебу с работой, возникла необходимость в установлении гарантий и для них, чтобы обеспечить реализацию их права на получение высшего образования с возможностью заниматься полезной деятельностью в определенной сфере народного хозяйства (п. 63 Типового

положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264 // СЗ РФ. 2001. N 16. Ст. 1595).

Согласно ст. 173 работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам - студентам учреждений высшего профессионального образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для:

прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

6. Отпуск в связи с обучением предоставляется на основании справки-вызова образовательного учреждения. Формы этой справки утверждены Приказом Минобразования России от 13 мая 2003 г. N 2057 (БНА РФ. 2003. N 47).

Одна справка предназначена для получения дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в связи с прохождением промежуточной аттестации, другая - в связи с подготовкой и защитой выпускной квалификационной работы и сдачей итоговых государственных экзаменов или сдачей итоговых государственных экзаменов (БНА РФ. 1997. N 4).

С получением справки-вызова у работника возникает право требовать своевременного предоставления отпуска, а у работодателя - обязанность предоставить ему отпуск.

7. Отпуска, предоставляемые в связи с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от работы, имеют строго целевое назначение и должны быть использованы только в установленные сроки.

Поэтому, если студент не участвовал в экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, он теряет на него право. При уважительности причин неявки студента на сессию (например, в случае болезни) право на отпуск за ним сохраняется.

Студенты, оставленные на повторный курс обучения по уважительным причинам и не использовавшие за данный курс учебный отпуск, имеют на него право, если они успешно выполнили соответствующий учебный план за второй год обучения.

8. Отпуска обычно предоставляются для участия в экзаменационной сессии на число установленных дней подряд. Если образовательное учреждение разрешило студенту выполнять лабораторные работы, сдавать зачеты и экзамены в межсессионный период, он может использовать отпуск по частям. Продолжительность предоставленного в разбивку отпуска не должна превышать установленную в учебном году общую продолжительность отпуска за соответствующий курс обучения.

Студентам последних курсов заочных образовательных учреждений высшего профессионального образования, проходящим согласно учебному плану теоретический курс в объеме одного семестра и участвующим в одной экзаменационной сессии, отпуск предоставляется в половинном размере.

9. Отпуск на период сдачи итоговых государственных экзаменов предоставляется, как правило, единовременно. И лишь когда итоговые экзамены проводятся в 2 срока - по частям. Но и в этом случае учебный отпуск не должен превышать продолжительность, определенную для него законом.

10. Время дополнительного отпуска оплачивается исходя из среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном для ежегодных отпусков (см. коммент. к ст. 139).

11. Заработная плата за время отпуска выплачивается перед его началом, а не после возвращения студента, обучающегося в высшем учебном заведении без отрыва от работы, с экзаменационной сессии, как это нередко бывает на практике. Если студент не сдал все зачеты или экзамены, никаких удержаний из его заработной платы не производится.

12. Как предусмотрено п. 3 ст. 17 Закона о профессиональном образовании, студентам, обучающимся по заочной форме, один раз в учебном году организация-

работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

13. При наличии у обучающихся в данном календарном году права на 2 различных отпуска, например отпусков для сдачи курсовых экзаменов за последний курс и итоговых государственных экзаменов, проезд оплачивается дважды.

Время, необходимое на проезд, в общую продолжительность учебного отпуска не включается и не оплачивается.

14. При исчислении 10-месячного срока, предоставляемого перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи итоговых государственных экзаменов, учитываются только учебные месяцы; каникулярные месяцы (июль - август) из подсчета исключаются.

15. Порядок предоставления гарантии в виде сокращения рабочего времени в течение недели (на один свободный от работы день или на соответствующее количество свободных от работы часов) определяется соглашением сторон.

16. Суммирование свободных от работы дней, предоставляемых работникам в связи с обучением, по общему правилу не допускается.

Студентам образовательных учреждений высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку специалистов для рыбной промышленности, разрешено на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи итоговых государственных экзаменов суммировать свободные от работы дни и использовать в удобное для них время по договоренности с работодателями (Приказ Минвуза СССР от 10 сентября 1985 г. N 636 // Бюллетень Минвуза СССР. 1985. N 11).

По желанию учителей, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального (педагогического) образования, свободные от работы дни им предоставляются суммарно в каникулярный период (Постановление Совета Министров РСФСР от 15 марта 1962 г. // СП РСФСР. 1962. N 7. Ст. 39).

17. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, не распространяются на работников, которые сочетают труд с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации. Для таких работников гарантии и компенсации могут быть включены в качестве дополнительного условия в трудовые договоры. Для студентов - работников организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности могут устанавливаться гарантии и компенсации в коллективных договорах и даже более высокой степени социальной защищенности (например, дополнительные отпуска большей продолжительности, вместо отпуска без сохранения заработной платы предусматривать отпуск с сохранением заработной платы).

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Комментарий к статье 174

1. Предоставление гарантий и компенсаций, закрепленных в ст. 174, возможно при соблюдении двух условий - успешного обучения в учреждениях среднего профессионального образования и наличия у этих учреждений государственной аккредитации.

2. Успешно обучающимися считаются работники, у которых нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу экзаменационной сессии сданы все зачеты и выполнены все работы по дисциплинам учебного плана (контрольные работы, курсовые проекты и т.д.) по предметам, вынесенным на сессию.

3. Согласно ст. 174 наличие государственной аккредитации является непременным условием для предоставления гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования.

Организацию и порядок проведения государственной аккредитации этих образовательных учреждений определяет Положение о государственной аккредитации образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения), утв. Приказом Минобразования России от 2 июля 2001 г. N 2574 (БНА РФ. 2001. N 37).

4. Работникам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования, гарантируется предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка:

для прохождения промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах соответственно - по 30 календарных дней, на последующих курсах соответственно - по 40 календарных дней;

для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 2 месяца;

для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5. Статья 174 гарантирует также предоставление отпуска без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения среднего профессионального образования, продолжительностью 10 календарных дней.

6. Статья 174 гарантирует студентам очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, право на получение отпуска для:

прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 2 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7. Формы справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска, утверждены Приказом Минобразования России от 17 декабря 2002 г. N 4426 (БНА РФ. 2003. N 9).

Одна форма справки-вызова дает право на предоставление по основному месту работы дополнительного отпуска с сохранением заработной платы для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов. Другая предназначена для получения оплачиваемого дополнительного отпуска для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы либо сдачи итогового междисциплинарного экзамена по специальности или сдачи итоговых экзаменов по отдельным дисциплинам.

8. В отношении работников, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, действуют те же правила предоставления учебного отпуска, что и для работников - студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования (см. п. п. 7 - 11 коммент. к ст. 173).

9. Работникам, обучающимся по заочной форме в учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель компенсирует затраты на проезд к месту нахождения учреждения среднего профессионального образования и обратно в размере 50% стоимости проезда для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи итоговых государственных экзаменов, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

Время, необходимое на проезд, в общую продолжительность учебного отпуска не включается и не оплачивается.

10. При исчислении 10-месячного срока, предоставляемого перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи итоговых государственных экзаменов, учитываются только учебные месяцы; каникулярные месяцы (июль - август) из подсчета исключаются.

11. Порядок предоставления гарантии в виде сокращения рабочего времени в течение недели на один свободный от работы день или на соответствующее количество

свободных от работы часов определяется соглашением сторон трудового договора. При этом в Федеральном законе от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ подчеркнуто, что такое соглашение заключается в письменной форме.

12. Суммирование свободных от работы дней, предоставляемых в связи с обучением, по общему правилу не допускается.

Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку специалистов для рыбной промышленности, разрешено на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи итоговых государственных экзаменов суммировать свободные от работы дни и использовать в удобное для них время по договоренности с работодателями (Приказ Минвуза СССР от 10 сентября 1985 г. N 636).

По желанию учителей, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального (педагогического) образования, свободные от работы дни предоставляются суммарно в каникулярный период (Постановление Совета Министров РСФСР от 15 марта 1962 г.).

13. Работники, обучающиеся в учреждениях среднего специального образования, не имеющих государственной аккредитации, не пользуются правом на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 174. Для таких работников гарантии и компенсации могут предусматриваться коллективным договором либо трудовым договором.

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

Комментарий к статье 175

1. Статья 175 в качестве гарантии для работников, обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, предусматривает дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по месту работы.

Учебные отпуска имеют определенное целевое назначение - сдача экзаменов.

Учреждение начального профессионального образования самостоятельно в выборе формы, порядка, периодичности текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (п. 25 Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования, утв. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. N 521 // СЗ РФ. 2008. N 29 (ч. II). Ст. 3519). Но в любом случае продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого обучающимся, не должна превышать 30 календарных дней в течение одного года.

2. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, предоставление оплачиваемых дополнительных отпусков гарантируется при условии успешного овладения учебной программой, а также при наличии у образовательного учреждения государственной аккредитации, которая подтверждается свидетельством установленного образца.

3. Порядок прохождения образовательными учреждениями начального профессионального образования государственной аккредитации регулируется Положением о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений, утв. Приказом Минобразования России от 22 мая 1998 г. N 1327 (БНА РФ. 1998. N 21).

4. Гарантии, закрепленные ст. 175, не распространяются на работников, обучающихся в учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации. Для таких работников гарантии и компенсации, обеспечивающие успешное сочетание трудовой деятельности с обучением, устанавливаются в трудовом договоре или в коллективном договоре организации.

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

Комментарий к статье 176

1. Для работников, сочетающих труд с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, ст. 176 устанавливает дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Правом на получение дополнительных отпусков пользуются работники, обучающиеся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм.

Вечернее (сменное) общеобразовательное учреждение предоставляет гражданам Российской Федерации любого возраста (работающим и неработающим) реальную возможность получить основное общее и среднее (полное) общее образование, создает основу для последующего образования и самообразования, осознанного выбора и освоения профессии.

Основные организационно-правовые формы вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений закреплены в п. 2 Типового положения о вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении, утв. Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. N 1237 (СЗ РФ. 1994. N 29. Ст. 3050).

К ним отнесены вечерние (сменные) общеобразовательные школы, открытые (сменные) общеобразовательные школы и др.

2. Согласно ст. 176 работникам гарантируется предоставление отпусков только для сдачи выпускных экзаменов.

3. Продолжительность дополнительных отпусков зависит от учебного класса, в котором сдаются выпускные экзамены. В IX классе для сдачи выпускных экзаменов предоставляется 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

4. Правом на получение дополнительного оплачиваемого отпуска пользуются только работники, обучающиеся успешно, т.е. ко времени сдачи выпускных экзаменов не имеющие задолженности по дисциплинам учебного плана.

5. Необходимым условием для получения дополнительных отпусков работниками, успешно обучающимися в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, является наличие у последних государственной аккредитации.

Порядок прохождения государственной аккредитации вечерними (сменными) общеобразовательными учреждениями регулируется Положением о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений, утв. Приказом Минобразования России от 22 мая 1998 г. N 1327 (см. коммент. к п. п. 3 - 4 ст. 175).

6. Помимо дополнительных отпусков, иные гарантии и компенсации для работников в связи с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях могут быть установлены при заключении с ними трудового договора или в коллективном договоре организации.

В трудовом договоре и в коллективном договоре могут быть также предусмотрены гарантии и компенсации для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

7. Сокращенным рабочим днем имеют возможность пользоваться учащиеся, работающие в организациях, где нет сменного режима работы. Для лиц, работающих в организациях со сменным режимом работы, введение сокращенного рабочего дня затруднено. Поэтому им устанавливается сокращенная рабочая неделя.

Графики предоставления сокращенного рабочего дня, сокращенной рабочей недели и свободных от работы дней для лиц, успешно обучающихся без отрыва от работы в общеобразовательных учреждениях (начального, основного общего, среднего (полного)

общего образования), утверждаются работодателями по согласованию с руководителями соответствующих образовательных учреждений.

8. В отдельных случаях, когда по условиям производства (сезонный, подвижной характер работы и т.п.) лица, обучающиеся в общеобразовательных учреждениях (вечерних, сменных, заочных), не имеют возможности регулярно пользоваться свободными днями, работодатели вправе предоставлять им свободные от работы дни в суммированном виде (взамен еженедельного предоставления этих дней) в межсезонный период или в иной период наименьшей занятости на производстве в пределах общего количества свободных от работы дней.

9. Сокращение рабочего времени для обучающихся не зависит от других оснований, по которым производится сокращение рабочего времени. Поэтому указанная гарантия применима, например, к работникам, не достигшим 18 лет, которым уже предоставлен сокращенный рабочий день.

10. За время освобождения от работы при сокращенной рабочей неделе или сокращенном рабочем дне учащимся выплачивается 50% средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы, предусмотренного ст. 133 (см. коммент. к ней).

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Комментарий к статье 177

1. Согласно ст. 5 Закона об образовании государство гарантирует гражданам Российской Федерации общедоступность и бесплатность дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований и устанавливаемых в соответствии с п. 2 ст. 7 указанного Закона образовательных стандартов и требований, если образование данного уровня гражданин получает впервые.

Развивая и конкретизируя это принципиальное положение применительно к работникам, совмещающим работу с обучением, ст. 177 возлагает на работодателей обязанность предоставлять таким работникам установленные ст. ст. 173 - 176 ТК гарантии и компенсации, если они получают образование определенного уровня (общее или профессиональное - начальное, среднее, высшее) впервые.

2. Основные образовательные программы высшего профессионального образования могут быть реализованы непрерывно и по ступеням.

В Российской Федерации установлены следующие ступени высшего профессионального образования:

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр";

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "дипломированный специалист";

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "магистр".

Лица, получившие документы государственного образца о высшем профессиональном образовании определенной ступени, имеют право - в соответствии с полученным направлением подготовки (специальностью) - продолжить обучение по

образовательной программе высшего профессионального образования следующей ступени.

Получение впервые образования по образовательным программам высшего профессионального образования различных ступеней не рассматривается как получение второго высшего профессионального образования (п. 6 ст. 6 Закона о профессиональном образовании).

3. Правом на получение гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением, пользуются и работники, получающие первое образование на платной основе в негосударственных образовательных учреждениях. Непременным условием для предоставления обучающимся работникам установленных гарантий и компенсаций является наличие у образовательного учреждения государственной аккредитации (см. коммент. к ст. ст. 173 - 176).

4. По общему правилу, предусмотренному Трудовым кодексом, гарантии и компенсации предоставляются только лицам, получающим образование впервые. Лица, получающие второе образование того же уровня, не имеют права на их получение. Гарантии и компенсации им могут быть предоставлены лишь по усмотрению работодателя.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ установил изъятие из этого правила. Согласно новой редакции ст. 177 (ч. 1) указанные гарантии и компенсации могут также 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.

5. По соглашению работодателя и работника ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый данному работнику, может быть приурочен к дополнительному учебному отпуску.

6. Если работник обучается в двух образовательных учреждениях одновременно, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по усмотрению работника).

Лицам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы (см. коммент. к ст. 287).

Глава 27. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178. Выходные пособия

Комментарий к статье 178

1. Выходное пособие - это денежная сумма, выплачиваемая работнику в день увольнения - последний день работы.

2. Части 1 и 2 ст. 178 устанавливают единый порядок выплаты компенсаций при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников организации.

Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия означает, что средний заработок выплачивается за второй месяц нетрудоустройства работника.

Гражданин пользуется правом получить среднюю заработную плату за второй месяц после увольнения независимо от причин задержки в трудоустройстве. Он может отказаться от работы в той же организации, предложенной руководителем перед увольнением, или работы, предложенной органами занятости после увольнения.

3. Двухнедельный срок, установленный для обращения в орган занятости, продлевается, если гражданин по уважительным причинам, например в случае временной нетрудоспособности, выполнения государственных, общественных обязанностей, не смог своевременно туда обратиться. При отсутствии у органов занятости возможности предложить уволенному работнику (в т.ч. получающему пенсию по старости) подходящую работу ему выдается справка, на основании которой за ним сохраняется средний заработок за третий месяц после увольнения. Если гражданин дважды без уважительных причин отказался от предложений подходящей работы, то справка не выдается и средний заработок за третий месяц за ним не сохраняется.

Подходящей считается такая работа, в т.ч. работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности. Подходящей не может считаться работа, если: она связана с переменой места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке (ст. 4 Закона о занятости).

Средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, организация выплачивает по предъявлении паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - и справки службы занятости. При трудоустройстве гражданина в течение второго, третьего месяцев со дня увольнения за ним сохраняется средний заработок за фактическое количество дней нетрудоустройства. Предоставляемая работодателем дополнительная материальная помощь увольняемому работнику не учитывается при выплате ему среднего заработка на период трудоустройства.

Выплату выходного пособия, а также сохраняемого на период трудоустройства среднего заработка органы занятости, присваивая гражданину статус безработного, не учитывают (ст. 3 Закона о занятости).

4. Законодатель снижает размер выходного пособия до величины 2-недельного среднего заработка при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в ч. 3 ст. 178. Причиной прекращения трудовых отношений являются также объективные факторы, например призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановление работника, ранее выполнявшего эту работу, и др.

В отличие от расторжения трудового договора в случае сокращения численности либо штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК), прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы (п. п. 7, 8 ч. 1 ст. 77 ТК) возможно и в период временной нетрудоспособности работника, поэтому выплата выходного пособия может не совпадать с днем издания приказа об увольнении работника. На основании ч. 1 ст. 140 ТК, если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Вместе с тем в силу ч. 6 ст. 84.1 ТК по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

Помимо оснований прекращения трудового договора, указанных в ст. 178, выходное пособие согласно ч. 3 ст. 84 ТК выплачивается при прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом обязательных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК). Выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, если нарушение допущено по вине работодателя. Если нарушение имело место по вине работника, то выходное пособие ему не выплачивается.

Законодатель не во всех случаях использует термин "выходное пособие", определяя выплату работнику компенсации при увольнении. Так, согласно ст. 181 ТК в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества выплачивается компенсация в размере не ниже 3 средних месячных заработков работника. На основании ст. 279 ТК в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже 3-кратного среднего месячного заработка.

5. При увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия (см. коммент. к ст. 71).

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие не выплачивается. Право на получение выходного пособия этой категории работников может устанавливаться федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (см. коммент. к ст. 292).

При увольнении работников, занятых на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере 2-недельного среднего заработка (см. коммент. к ст. 296).

При прекращении трудового договора с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, случаи и размер выплачиваемого выходного пособия определяются трудовым договором (см. коммент. к ст. 307).

О выплате выходного пособия, сохраняемого среднего месячного заработка на период трудоустройства работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, см. коммент. к ст. 318.

Выплата работнику религиозной организации выходного пособия определяется заключенным с ним трудовым договором (см. коммент. к ст. 347).

О сохранении среднего заработка на период трудоустройства за освобожденным профсоюзным работником после окончания срока его полномочий см. коммент. к ст. 375.

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок на период трудоустройства, выплачиваемые в соответствии со ст. 178 и ст. 375 ТК, являясь компенсационными выплатами, связанными с увольнением работника, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц.

6. Предоставить право командирам воинских частей при выводе этих частей с территории государств - бывших республик СССР и других государств на территорию Российской Федерации, а также при передислокации воинских частей на территории Российской Федерации в другую местность увольнять работников (в т.ч. беременных женщин и женщин, имеющих детей) в порядке, установленном для работников, высвобождаемых при ликвидации предприятия, учреждения, организации. Выплачивать указанным работникам за второй и третий месяцы периода трудоустройства среднюю заработную плату, предусмотренную действующим законодательством при высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, одновременно с выплатой выходного пособия при их увольнении с работы (Указ

Президента РФ от 7 сентября 1992 г. N 1056 "О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций" // САПП РФ. 1992. N 11. Ст. 827).

Выплачивать женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на территории Российской Федерации, по месту военной службы их мужей выходное пособие в размере 2-месячной средней заработной платы в случаях, когда расторжение ими трудового договора обусловлено перемещением (переводом, прикомандированием) военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность Российской Федерации или бывшего Союза ССР (Приказ Минобороны России от 11 июля 2002 г. N 265 "О выплате женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, выходного пособия в случаях расторжения ими трудового договора в связи с перемещением военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность" // БНА РФ. 2002. N 32).

Выплачивать женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на территории Российской Федерации, по месту военной службы их мужей выходное пособие в размере 2-месячной средней заработной платы в случаях, когда расторжение ими трудового договора обусловлено переводом мужей к новому месту военной службы в другую местность Российской Федерации или бывшего Союза ССР. Выплата выходного пособия женам военнослужащих производится органами безопасности, в которых на день обращения за этим пособием проходят военную службу их мужья. Для назначения выходного пособия военнослужащий подает по команде рапорт, к которому прилагается справка о средней заработной плате жены, и представляет ее трудовую книжку с записью об увольнении с работы по собственному желанию в связи с его переводом к новому месту военной службы в другую местность или заверенную надлежащим образом выписку из трудовой книжки. При назначении выходного пособия по новому месту военной службы военнослужащего к рапорту дополнительно прилагается справка о необеспечении его жены выходным пособием по прежнему месту военной службы. Выплата выходного пособия женам военнослужащих органами безопасности, дислоцированными за пределами Российской Федерации, производится в установленном порядке в рублях (Приказ ФСБ России от 8 мая 2008 г. N 229 "Об усилении социальной защиты военнослужащих органов федеральной службы безопасности" // РГ. 2008. N 123).

Ушедшему или удаленному в отставку судье выходное пособие выплачивается из расчета месячной заработной платы по последней должности за каждый полный год работы судьей, но не менее 6-кратного размера месячной заработной платы по оставляемой должности. При этом судье, ранее уходившему или удалявшемуся в отставку, учитывается лишь время работы судьей, прошедшее с момента прекращения последней отставки (ст. 15 Закона о статусе судей).

За работниками предприятий и (или) объектов, других юридических лиц, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией указанных организаций, а также при сокращении численности или штата указанных работников, сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на 6 месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж (ст. 7 Закона РФ от 14 июля 1992 г. N 3297-1 "О закрытом административно-территориальном образовании" // ВВС РФ. 1992. N 33. Ст. 1915).

7. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету (п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

8. В текст коллективных договоров, соглашений на практике включаются нормы, усиливающие социальную защищенность увольняемых работников. Например, предусматривается:

при увольнении работников по сокращению численности или штата, ликвидации или реорганизации организации работникам, проработавшим в организации 15 и более лет, выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством РФ в размере прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ на момент увольнения работника, за каждый отработанный год (Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы);

в целях материальной поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности (штата) или ликвидацией организации, выплачивать работникам, проработавшим в организации 20 лет и более, в т.ч. на магистральном железнодорожном транспорте, выходное пособие сверх предусмотренного законодательством РФ в размере не менее минимальной оплаты труда в Российской Федерации за каждый отработанный год с учетом районных коэффициентов; указанное пособие выплачивать лицам, которые к моменту увольнения не приобрели права на трудовую пенсию по старости (возрасту) в соответствии с законодательством РФ (Отраслевое соглашение по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту на 2007 - 2009 годы);

работникам, уволенным по сокращению численности или штата организации за 2 года до назначения пенсии, стоящим на учете в органе службы занятости, за счет средств соответствующих организаций производятся ежемесячные выплаты пособий, размер которых соответствует разнице между пособием по безработице и средним заработком уволенного работника. Выплаты производить до назначения трудовой пенсии по старости или до трудоустройства в другую организацию (Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2008 - 2010 годы);

в случае увольнения по сокращению численности или штата работодатель производит компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, которые определяются непосредственно в организациях: а) увольняемым работникам - не менее 3-кратного среднего месячного заработка; б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за 2 года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере 2-кратной минимальной тарифной ставки, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства; в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не менее 9-кратного среднего месячного заработка; г) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка; д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка; е) работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 8-кратного среднего месячного заработка. В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат производится только одна выплата по выбору работника. По желанию работника выплаты могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта РФ, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами (Отраслевое тарифное соглашение по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на 2008 - 2010 годы, Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008 - 2010 годы);

высвобождаемым работникам, проработавшим в организации 10 и более лет, выходное пособие выплачивается в повышенном размере, определяемом коллективным договором (Отраслевое тарифное соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2008 - 2010 годы);

выплата дополнительного выходного пособия проработавшим в организации не менее 10 лет, размер которого устанавливается коллективным договором (Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2007 - 2009 годы).

Повышение размеров выходных пособий, их выплата в случаях, не предусмотренных законодательством, а также материальная поддержка, предоставляемая работникам, производятся за счет прибыли, получаемой организацией, и не могут вести к увеличению себестоимости выпускаемой продукции.

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

Комментарий к статье 179

1. Установленные критерии - более высокая производительность труда и квалификация работника - обеспечивают правильный выбор кандидатуры, подлежащей увольнению, и дают возможность сохранить трудовые отношения с высококвалифицированными работниками.

Если при решении вопроса о преимущественном праве окажется, что работники имеют равную производительность труда и квалификацию, то предпочтение отдается работникам, перечисленным в ч. 2 ст. 179. При этом работодатель может предоставить это право любому работнику, указанному в ч. 2, не соблюдая той последовательности, которая дана законодателем.

О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника начального, среднего, высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т.д. Производительность труда характеризуется качеством выполняемой работы, отсутствием брака, большим объемом продукции, производимой в единицу времени, по сравнению с другими работниками, и т.д.

2. Закрепленное в ч. 2 ст. 179 понятие "иждивенцы" воспринято законодателем из Закона о трудовых пенсиях.

К лицам, находящимся на иждивении работника, относятся нетрудоспособные члены семьи, которыми признаются:

а) 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;

б) 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;

в) родители и супруг, если они достигли 60 или 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности;

г) 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 (ст. 9 Закона о трудовых пенсиях).

3. Кроме перечисленных в ч. 2 ст. 179 работников преимущество в оставлении на работе предоставляется: авторам изобретений (ст. 35 Закона СССР от 31 мая 1991 г. N 2213-1 "Об изобретениях в СССР" // ВВС СССР. 1991. N 25. Ст. 703); супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях (ст. 10 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" // СЗ РФ. 1998. N 22. Ст. 2331); 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 указанного Закона); гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющимся полными кавалерами ордена Славы (ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы" // ВВС РФ. 1993. N 17. Ст. 247); должностным лицам и гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе (ст. 21 Закона о государственной тайне); 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 о Чернобыле); лицам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (ст. 2 Закона о социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию на Семипалатинском полигоне).

4. Правовые гарантии, закрепленные в ст. 179, дополняются гарантиями на локальном уровне, которые включаются в коллективные договоры, соглашения. Так, устанавливается, что преимущественное право оставления на работе предоставляется:

работающим инвалидам; лицам предпенсионного возраста (женщинам - 53 года, мужчинам - 58 лет); работникам, проработавшим на предприятии 15 и более лет; работникам моложе 18 лет (Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства специального строительства на 2008 - 2010 годы);

лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); проработавшим в организации свыше 10 лет; одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста; несовершеннолетним работникам (Отраслевое соглашение по организациям Федерального архивного агентства на 2008 - 2010 годы; Отраслевое соглашение по органам, учреждениям и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2008 - 2010 годы);

молодым специалистам в течение 3 лет (Отраслевое тарифное соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2008 - 2010 годы).

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

Комментарий к статье 180

1. В ч. 1 ст. 180 на работодателя возлагается обязанность при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников обеспечить внутреннее трудоустройство высвобождаемого работника, предложив ему другую имеющуюся работу. Среди критериев, предъявляемых к другой работе, определено, что должна предлагаться вакантная должность. Другие требования, которым должна отвечать предлагаемая работа, закреплены в ч. 3 ст. 81 ТК.

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 3-летнего возраста и т.д.

Предлагая другую работу, руководитель указывает, в чем будут состоять трудовые обязанности работника, каков размер оплаты труда. С таким предложением он обращается 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 свидетельствует о том, что работодатель ненадлежащим образом выполняет возложенную на него обязанность по трудоустройству увольняемого работника.

2. Работник, предупрежденный о предстоящем увольнении, не вправе требовать от работодателя предоставления возможности пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, если в организации есть соответствующие вакансии, куда он мог бы быть трудоустроен после обучения.

Однако в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда работник на основании ст. 219 ТК имеет право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя.

3. Каждый увольняемый работник должен быть лично письменно предупрежден о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца. Свое ознакомление он удостоверяет росписью и указывает дату, когда он был предупрежден. При отказе от росписи работодатель составляет соответствующий акт. На следующий день после ознакомления начинает исчисляться установленный ч. 2 ст. 180 срок предупреждения.

Работодатель, предупреждая работника о предстоящем высвобождении, указывает конкретную дату увольнения. Перенесение в дальнейшем, по инициативе работодателя, срока увольнения на более позднее время свидетельствует о продлении трудовых отношений, что повышает возможность трудоустройства работника. Правомерность таких действий работодателя обусловлена его инициативой в расторжении трудового договора. Если высвобождаемый работник к исходу срока предупреждения был болен, то работодатель расторгает с ним трудовой договор по окончании временной нетрудоспособности. Работники, которые оказались временно нетрудоспособными после предупреждения, но до истечения его срока, не вправе требовать продления срока на период временной нетрудоспособности.

4. Часть 3 ст. 180 предоставляет работодателю возможность расторгнуть трудовые отношения с работником в течение срока предупреждения о предстоящем увольнении.

В этом случае прекращение трудового договора возможно при соблюдении следующих условий:

работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 месяца о предстоящем увольнении;

обращение работодателя с предложением прекратить трудовые отношения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников должно быть направлено к работнику именно после предупреждения об увольнении, а не до предупреждения;

от работника должно быть получено письменное согласие расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения.

Поскольку инициатива в прекращении трудовых отношений принадлежит, как правило, работодателю, следовательно, он и определяет дату прекращения трудового договора.

С предложением о прекращении трудовых отношений до окончания срока предупреждения может обратиться и работник. Расторжение трудового договора в этом случае зависит от усмотрения работодателя.

Дополнительная компенсация выплачивается работнику в день увольнения одновременно с выплатой выходного пособия.

5. При принятии 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 2 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, - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона о занятости).

Массовое высвобождение работников организации может быть обусловлено различными причинами - рационализацией производства, совершенствованием организации труда, перепрофилированием предприятия или его структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства и т.д.

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 3 месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (ст. 12 Закона о профсоюзах).

Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (ст. 12 Закона о профсоюзах).

Предложения выборных профсоюзных органов, иных представительных органов работников в связи с массовым увольнением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном законодательством РФ порядке (ст. 21 Закона о занятости).

В силу ст. 82 ТК 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.

Мероприятия, призванные уменьшить численность увольняемых работников, обеспечить их занятость, предусматриваются в разделе коллективного договора организации и осуществляются работодателем. В этот раздел могут включаться: мероприятия, которые сократят рабочее время без сокращения численности работников; льготы и компенсации увольняемым работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем; порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников до наступления срока расторжения трудового договора; другие меры, способствующие социальной защищенности работников. При кратковременном снижении объемов производства могут предусматриваться мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников, например временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места, и другие мероприятия (п. 6 Положения об организации работы по содействию занятости).

Органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению службы занятости и профсоюзных органов могут приостанавливать на срок до 6 месяцев решение работодателей о массовом высвобождении. Конкретные сроки приостановки массового высвобождения определяются решением органов государственной власти и могут устанавливаться в зависимости от уровня безработицы в

регионе в следующих пределах: если уровень безработицы (в процентах от численности занятых в регионе) составляет 3 - 5%, то возможный срок приостановки высвобождения - 1 месяц; соответственно 5 - 7% - 2 месяца, 7 - 9% - 3 месяца, 9 - 11% - 4 месяца, свыше 11% - 6 месяцев. Если уровень безработицы в регионе превышает 11%, поэтапное высвобождение работников может осуществляться в следующие сроки: когда численность увольняемых работников 50 и более человек, устанавливаемый срок поэтапного высвобождения составляет 8 месяцев; соответственно 200 и более человек - 10 месяцев, 500 и более человек - 12 месяцев. С учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда, приостановка или поэтапное высвобождение работников могут осуществляться и при более низких уровнях безработицы (п. 17 Положения об организации работы по содействию занятости).

Финансирование мероприятий по приостановке или поэтапному высвобождению работников в регионах осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов. Работодатели могут участвовать в подготовке решений органов государственной власти о приостановке или поэтапном высвобождении работников по вопросам взаиморасчетов с соответствующими бюджетами (п. 18 Положения об организации работы по содействию занятости).

6. Органы государственной власти субъектов РФ осуществляют полномочия по разработке и реализации региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (подп. 4 п. 1 ст. 7.1 Закона о занятости).

7. Установлены критерии, определяющие отнесение субъектов РФ к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, что обеспечивает принятие мер по стабилизации положения на рынке труда (Правила отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда утверждены Постановлением Правительства РФ от 21 ноября 2000 г. N 875 // СЗ РФ. 2000. N 48. Ст. 4698).

8. Если изменение организационных или технологических условий труда влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора работников, что может привести к их массовому увольнению, работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев (см. коммент. к ст. 74).

9. Обеспечению трудоустройства увольняемых работников способствует опережающее профессиональное обучение. Оно организуется в соответствии с мероприятиями, направленными на обеспечение занятости работников, увольняемых при массовом высвобождении, которые (мероприятия) предусматриваются в коллективном договоре организации и осуществляются работодателем. При необходимости органы по вопросам занятости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее профессиональное обучение. К гражданам, увольняемым из организаций и нуждающимся в таком обучении, относятся лица: которым невозможно подобрать подходящую работу по имеющимся у них профессиям, специальностям, уровню квалификации как в данной, так и в других организациях; которым необходимо изменить профессию, специальность, род занятий в связи с отсутствием работы, отвечающей их профессиональным навыкам; которые утратили способность к выполнению работы по прежней профессии, специальности.

Опережающее профессиональное обучение граждан, затраты на которое могут быть полностью или частично компенсированы, должно осуществляться главным образом под конкретные рабочие места, определяемые работодателями совместно с органами по вопросам занятости.

Компенсация (возмещение) работодателям затрат на опережающее профессиональное обучение граждан осуществляется по окончании обучения и трудоустройства граждан. Средства для указанной компенсации органы по вопросам занятости перечисляют непосредственно работодателям в установленном порядке.

Не подлежат полной или частичной (неполной) компенсации (возмещению) затраты на обучение лиц, прекративших обучение до полного завершения курса обучения без уважительных причин, а также лиц, не трудоустроенных работодателями по окончании обучения в сроки, предусмотренные договором между работодателем и органом по вопросам занятости (Порядок работы территориальных органов Минтруда России по вопросам занятости населения по содействию работодателям в опережающем профессиональном обучении граждан, высвобождаемых из организаций, в целях обеспечения их занятости, утв. Постановлением Минтруда России от 17 февраля 2000 г. N 18 // Бюллетень Минтруда России. 2000. N 3).

10. В период срока предупреждения работник может выбрать новое место работы, обратившись в службу занятости, к другим работодателям. В целях содействия гражданам в поиске нового места работы в коллективные договоры включается, например, положение о предоставлении увольняемому (в период действия срока предупреждения) одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы.

11. Безработным гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной ст. ст. 27 и 28 Закона о трудовых пенсиях, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для их трудоустройства с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в т.ч. досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за 2 года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам базовой и страховой частей трудовой пенсии по старости, установленным Законом о трудовых пенсиях. По достижении возраста, дающего право на установление трудовой пенсии по старости, в т.ч. досрочно назначаемой трудовой пенсии по старости, получатель пенсии, назначенной в соответствии с названным положением, вправе осуществить переход на трудовую пенсию по старости (часть трудовой пенсии по старости). К назначаемой пенсии может быть установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со ст. 7 Закона о государственном пенсионном обеспечении. При поступлении на работу или возобновлении иной деятельности выплата пенсии, установленной безработным гражданам, прекращается. После прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата этой пенсии восстанавливается (ст. 32 Закона о занятости). Постановлением Минтруда России от 14 июня 2001 г. N 48 утвержден Порядок работы территориальных органов Министерства труда и социального развития Российской Федерации по вопросам занятости населения по оформлению гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пенсии по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, досрочно (Бюллетень Минтруда России. 2001. N 8).

Граждане, относящиеся к специалистам ядерного оружейного комплекса, вышедшие на досрочно оформленную пенсию в соответствии с Законом о занятости, имеют право на получение дополнительного ежемесячного пожизненного материального обеспечения в соответствии с Указом Президента РФ от 23 августа 2000 г. N 1563 "О неотложных мерах социальной поддержки специалистов, осуществляющих деятельность в области ядерного оружейного комплекса Российской Федерации" (СЗ РФ. 2000. N 35. Ст. 3554).

12. Ежемесячная компенсационная выплата выплачивается нетрудоустроенным женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации, если они находились на

момент увольнения в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособия по безработице (Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. N 1206 "Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан" // СЗ РФ. 1994. N 29. Ст. 3035).

13. Статьей 23 Закона об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности установлена следующая поддержка, предоставляемая увольняемым работникам:

увольняемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), имеющим на день увольнения стаж работы в таких организациях не менее 5 лет и право на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством РФ, предоставляется единовременное пособие в размере 15% среднего заработка за каждый год работы в организациях по добыче (переработке) угля (горючих сланцев);

работникам, высвобождаемым при ликвидации расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), имеющим стаж подземной работы не менее 10 лет и достигшим пенсионного возраста, предоставляется жилье по новому месту жительства в соответствии с законодательством РФ;

для работников, имеющих право на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством РФ и стаж работы не менее 10 лет в организациях по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), подразделениях военизированных аварийно-спасательных частей, шахтостроительных организациях, при увольнении в связи с ликвидацией этих организаций или при увольнении из организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) до продажи пакета акций этих организаций, находящегося в федеральной собственности, предусматривается дополнительное пенсионное обеспечение (негосударственные пенсии);

в случае продажи пакета акций организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), находящегося в федеральной собственности, или ликвидации шахт (разрезов) угольной промышленности, подразделений военизированных аварийно-спасательных частей бесплатный пайковый уголь предоставляется следующим категориям лиц, если они проживают в угледобывающих регионах в домах с печным отоплением или в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем, и если они пользовались таким правом до продажи пакета акций организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), находящегося в федеральной собственности, или до ликвидации шахт (разрезов) угольной промышленности, подразделений военизированных аварийно-спасательных частей: семьям работников шахт (разрезов) угольной промышленности и подразделений военизированных аварийно-спасательных частей, погибших (умерших) при исполнении ими своих трудовых обязанностей или вследствие профессионального заболевания, если жена (муж), родители, дети и другие нетрудоспособные члены семей этих работников получают пенсию по случаю потери кормильца; пенсионерам, проработавшим не менее 10 лет на шахтах (разрезах), в подразделениях военизированных аварийно-спасательных частей, пенсии которым назначены в связи с работой в организациях по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) и подразделениях военизированных аварийно-спасательных частей; вдовам (вдовцам) бывших работников организаций; инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, если они пользовались правом получения пайкового угля до наступления инвалидности;

высвобождаемые при ликвидации работники имеют приоритетное право на приобретение производственных помещений ликвидируемых организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) или на их аренду для организации предпринимательской и индивидуальной трудовой деятельности.

14. При расторжении трудового договора с муниципальным служащим в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования либо сокращением штата работников органа местного самоуправления,

аппарата избирательной комиссии муниципального образования муниципальному служащему предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации. Законами субъекта РФ и уставом муниципального образования муниципальным служащим могут быть предоставлены дополнительные гарантии (ч. ч. 2, 3 ст. 23 Закона о муниципальной службе).

Законами субъектов РФ муниципальным служащим предоставляются следующие дополнительные социальные гарантии:

гарантируется выплата среднего заработка по ранее замещаемой должности (без зачета выходного пособия) при увольнении муниципального служащего в связи с ликвидацией органа местного самоуправления или сокращением численности или штата, в течение трех месяцев независимо от его трудоустройства (ст. 11 Закона Московской области от 24 июля 2007 г. N 137/2007-ОЗ "О муниципальной службе в Московской области" // Ежедневные новости. Подмосковье. 2007. N 137);

в соответствии с уставом муниципального образования за счет средств местного бюджета могут быть предоставлены дополнительные гарантии в размерах, не превышающих аналогичные гарантии, установленные для государственных гражданских служащих (ст. 9 Закона Республики Алтай от 18 апреля 2008 г. N 26-РЗ "О муниципальной службе в Республике Алтай" // СЗ Республики Алтай. 2008. N 48 (54). С. 6).

15. В принимаемых соглашениях устанавливаются дополнительные гарантии и компенсации, меры социальной поддержки работникам, увольняемым при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. К ним относятся:

предоставление высвобождаемым работникам по сокращению численности или штата работников организации за 2 месяца до увольнения свободного от работы времени (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка; в случае создания в организации новых рабочих мест или дочерних организаций предоставление бывшим работникам преимущественного права на трудоустройство в соответствии с их квалификацией (Федеральное межотраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений и промышленности боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2009 - 2010 годы);

предоставление одного рабочего дня в неделю с сохранением среднего заработка по выбору работника для поиска работы (Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2007 - 2009 годы);

предоставление работникам частично или полностью оплачиваемого времени для поиска работы в порядке и на условиях, установленных непосредственно в организациях (Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009 - 2011 годы);

извещение работников о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца (Отраслевое соглашение по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту на 2007 - 2009 годы, Федеральное отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2007 - 2009 годы);

сохранение в течение 2 лет права на первоочередное трудоустройство в организации при наличии свободных рабочих мест (Отраслевое соглашение по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту на 2007 - 2009 годы; Федеральное отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2007 - 2009 годы).

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

Комментарий к статье 181

1. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации является самостоятельным основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя (см. коммент. к п. 4 ч. 1 ст. 81). Право на расторжение трудового договора принадлежит новому собственнику имущества организации в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности (см. коммент. к ч. 1 ст. 75).

2. В день увольнения руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера новый собственник выплачивает им компенсацию, которая должна быть не менее 3 средних месячных заработков данного работника. Более высокий размер компенсации может быть предусмотрен в заключенном трудовом договоре или выплачен по усмотрению нового собственника.

3. О расчете средней месячной заработной платы см. ст. 139 ТК.

Глава 28. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

Комментарий к статье 182

1. О переводе на другую работу в связи с медицинским заключением см. ст. ст. 73, 224 ТК.

Если работодатель имеет возможность перевести работника и тот согласен на перевод, однако работодатель его задерживает, возникший у работника простой подлежит оплате в соответствии со ст. 157 ТК.

О гарантиях при переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, см. ст. 254 ТК.

2. При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу при отсутствии медицинского заключения гарантия сохранения среднего заработка не предоставляется.

В случае, когда в результате перемещения работника уменьшается заработок по независящим от него причинам, средний заработок не сохраняется.

Гарантии при переводе работника на другую работу предусматриваются в некоторых тарифных соглашениях. Например, в Отраслевом соглашении по транспортному строительству на 2007 - 2009 годы установлено, что в случае временного перевода и снижения в связи с этим заработка сохранять за работниками предпенсионного возраста, т.е. за 2 года до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости, средний заработок, получаемый ими до перевода, с учетом индексации.

3. О понятиях несчастного случая на производстве, профессионального заболевания и предоставляемых работникам иных гарантиях и компенсациях см. Закон о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и коммент. к ст. 184.

За работниками, получившими трудовое увечье, профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, при переводе на другую работу сохраняется прежний средний заработок до установления группы инвалидности или до выздоровления работника. Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. N 789 (СЗ РФ. 2000. N 43. Ст. 4247). Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены Постановлением Минтруда России от 18 июля 2001 г. N 56 (БНА РФ. 2001. N 36).

Гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), производится доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Эта доплата осуществляется организациями до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 2 Закона о социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию на Семипалатинском полигоне).

Законодательством предусматриваются и другие случаи, гарантирующие сохранение прежнего среднего заработка работника при переводе его по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Так, доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу (п. 4 ч. 1 ст. 14 Закона о Чернобыле), осуществляется работодателем до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в отношении некоторых категорий граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, указанных в п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 13.

Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

Комментарий к статье 183

1. Условия, размеры и порядок обеспечения работников пособием по временной нетрудоспособности регулируются Законом об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, который вступил в силу с 1 января 2007 г.

Согласно ст. 2 этого Закона к застрахованным по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, имеющим право на соответствующие пособия, относятся:

1) лица, работающие по трудовым договорам. При этом лица, заключившие трудовой договор, признаются лицами, работающими по трудовому договору, со дня, с которого они должны были приступить к работе. Работающими по трудовому договору считаются и лица, фактически допущенные к работе;

2) государственные гражданские служащие, муниципальные служащие;

3) иные категории лиц, которые подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с действующим законодательством, при условии уплаты ими или за них налогов и (или) страховых взносов в Фонд социального страхования РФ.

Кроме того, застрахованными считаются адвокаты, индивидуальные предприниматели, в т.ч. члены крестьянских (фермерских) хозяйств, и некоторые другие категории занятых, добровольно вступившие в отношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и осуществляющие за себя уплату страховых взносов в Фонд социального страхования РФ в соответствии с Федеральным законом от 31 декабря 2002 г. N 190-ФЗ "Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан" (СЗ РФ. 2003. N 1. Ст. 5).

2. Финансирование выплаты пособий по временной нетрудоспособности осуществляется за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ. Но при наступлении временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы к финансированию пособий привлекаются средства работодателя - за счет их средств выплачиваются пособия за первые 2 календарных дня нетрудоспособности. За остальной период начиная с третьего дня нетрудоспособности пособия выплачиваются за счет средств Фонда социального страхования РФ. Во всех других случаях нетрудоспособности (при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи, при карантине и т.д.) пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за счет

средств Фонда социального страхования РФ с первого дня временной нетрудоспособности.

Наличием двух источников финансирования пособий - средств Фонда и собственных средств работодателей, обусловлены особенности обеспечения пособием по временной нетрудоспособности работников, занятых у работодателей, применяющих специальные налоговые режимы. Эти работники обеспечиваются пособием за счет средств Фонда социального страхования РФ, поступающих от единого сельскохозяйственного налога, единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности, единого налога для организаций и индивидуальных предпринимателей, применяющих упрощенную систему налогообложения, в сумме, не превышающей за полный календарный месяц одного МРОТ, установленного федеральным законом (без учета районного коэффициента). Остальная часть полагающегося по общим нормам пособия выплачивается за счет средств работодателей (Федеральный закон от 31 декабря 2002 г. N 190-ФЗ). Расходы работодателей на выплату пособия учитываются при их налогообложении - величина соответствующего налога уменьшается на сумму выплаченных пособий. Выплата иных видов пособий по обязательному социальному страхованию указанным работникам осуществляется за счет средств Фонда социального страхования РФ.

В случаях, установленных законами Российской Федерации, федеральными законами, финансирование расходов, связанных с выплатой пособий по временной нетрудоспособности в размерах сверх установленных законодательством об обязательном социальном страховании, осуществляется за счет средств федерального бюджета, передаваемых для этих целей Фонду социального страхования РФ.

3. Как подлежащие обязательному социальному страхованию имеют право на пособие по временной нетрудоспособности осужденные к лишению свободы и привлеченные к оплачиваемому труду (ч. 1 ст. 98 УИК). В соответствии со ст. 4 Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (далее - Закон) эти лица обеспечиваются страховыми пособиями в порядке, определяемом Правительством РФ. Особенности назначения и выплаты им пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам установлены Положением об обеспечении пособиями по обязательному государственному социальному страхованию осужденных к лишению свободы лиц, привлеченных к оплачиваемому труду, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2001 г. N 727 (СЗ РФ. 2001. N 43. Ст. 4106).

4. Согласно ч. 1 ст. 5 Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам застрахованные лица обеспечиваются пособием по временной нетрудоспособности в случаях:

1) утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в т.ч. в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения (далее - заболевание или травма);

2) необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;

3) карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;

4) осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

5) долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.

Таким образом, названный Закон исходит из традиционно широкого понятия временной нетрудоспособности, хотя в определенной степени меняет его конкретное содержание.

5. Документом, удостоверяющим временную нетрудоспособность граждан и подтверждающим их временное освобождение от работы, является листок нетрудоспособности. Порядок выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 1 августа 2007 г. N 514 (РГ. 2007. N 258). В этом акте учтены новые правила обеспечения граждан пособием по временной нетрудоспособности, установленные Законом.

Листок нетрудоспособности выдается застрахованным лицам и лицам, у которых временная нетрудоспособность наступила в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности, а также в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Листок нетрудоспособности выдается также женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организаций и в связи с прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, прекращением полномочий частного нотариуса и прекращением статуса адвоката, у которых беременность наступила в течение 12 месяцев до признания их в установленном порядке безработными; гражданам, признанным безработными и состоящим на учете в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости, в случае заболевания, травмы, беременности и родов.

Листок нетрудоспособности выдается лечащим врачом медицинских организаций государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения, специализированных санаториев, имеющих лицензию на медицинскую деятельность, включая работы (услуги) по экспертизе временной нетрудоспособности. Выдают листки нетрудоспособности и врачи, занимающиеся частной медицинской практикой (при наличии соответствующей лицензии).

В случае если застрахованный работает у нескольких работодателей, выдается несколько листков нетрудоспособности по каждому месту работы.

Листок нетрудоспособности выдается и закрывается, как правило, в одной медицинской организации. При направлении гражданина в другую медицинскую организацию листок нетрудоспособности может быть продлен и закрыт медицинской организацией, в которой продолжалось наблюдение.

Гражданам, находящимся вне места регистрации по месту жительства (по месту пребывания, временного проживания), листок нетрудоспособности выдается (продлевается) с разрешения главного врача медицинской организации либо его заместителя.

Документы, подтверждающие временную нетрудоспособность граждан в период их пребывания за границей (после легализированного перевода), по решению врачебной комиссии медицинской организации могут быть заменены на листки нетрудоспособности установленного в нашей стране образца.

6. При амбулаторном лечении заболеваний (травм) листок нетрудоспособности выдается в день установления временной нетрудоспособности на весь период освобождения от работы.

Не допускается выдача листка нетрудоспособности за прошедшие дни, когда гражданин не был освидетельствован медицинским работником. Выдача листка нетрудоспособности за прошедшее время может осуществляться в исключительных случаях по решению врачебной комиссии при обращении гражданина в медицинскую организацию или посещении его медицинским работником на дому.

Лечащий врач единолично выдает листок нетрудоспособности единовременно на срок до 10 календарных дней (до следующего осмотра гражданина медицинским работником) и единолично продлевает его на срок до 30 календарных дней.

При сроке временной нетрудоспособности, превышающей 30 календарных дней, вопросы дальнейшего лечения и продления листка нетрудоспособности решаются врачебной комиссией. При благоприятном клиническом и трудовом прогнозе листок

нетрудоспособности может быть выдан до дня восстановления трудоспособности, но на срок не более 10 месяцев, а в отдельных случаях (травмы, состояния после реконструктивных операций, туберкулез) - на срок не более 12 месяцев, с периодичностью продления по решению врачебной комиссии не реже чем через 30 календарных дней.

При наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет листок нетрудоспособности выдается со дня окончания указанных отпусков в случае продолжающейся временной нетрудоспособности.

Лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, работающим на условиях неполного рабочего времени или на дому, листок нетрудоспособности выдается на общих основаниях.

При временной нетрудоспособности в связи с заболеванием (травмой, отравлением) гражданина, наступившей в период ежегодного оплачиваемого отпуска, листок нетрудоспособности выдается в установленном порядке, в т.ч. в период долечивания в санаторно-курортном учреждении.

При направлении граждан на лечение в клиники научно-исследовательских учреждений (институтов) курортологии, физиотерапии и реабилитации листок нетрудоспособности выдается лечащим врачом на основании решения врачебной комиссии на время лечения и проезда к месту лечения и обратно.

7. По заключению врачебной комиссии на медико-социальную экспертизу (МСЭ) направляются граждане, имеющие стойкие ограничения жизнедеятельности и трудоспособности и нуждающиеся в социальной защите: при очевидном неблагоприятном клиническом и трудовом прогнозе вне зависимости от сроков временной нетрудоспособности, но не позднее 4 месяцев от даты ее начала; при благоприятном клиническом и трудовом прогнозе при временной нетрудоспособности, продолжающейся свыше 10 месяцев (в отдельных случаях - свыше 12 месяцев); при необходимости изменения программы профессиональной реабилитации работающим инвалидам в случае ухудшения клинического и трудового прогноза независимо от группы инвалидности и сроков временной нетрудоспособности.

При установлении инвалидности со степенью ограничения способности к трудовой деятельности срок временной нетрудоспособности завершается датой, непосредственно предшествующей дню регистрации документов в учреждении МСЭ.

Временно нетрудоспособным лицам, которым не установлена инвалидность, в т.ч. с определением степени ограничения способности к трудовой деятельности, листок нетрудоспособности может быть выдан по решению врачебной комиссии до восстановления трудоспособности на срок не более 4 месяцев после даты регистрации документов в учреждении МСЭ или повторного направления на МСЭ.

При отказе гражданина от направления на МСЭ или несвоевременной его явке на МСЭ по неуважительной причине листок нетрудоспособности не продлевается со дня отказа от направления на МСЭ или дня регистрации документов в учреждении МСЭ, сведения об этом указываются в листке нетрудоспособности и в медицинской карте амбулаторного (стационарного) больного.

При направлении больных на долечивание в специализированные санаторно-курортные учреждения, расположенные на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения листок нетрудоспособности продлевается по решению врачебной комиссии санаторно-курортного учреждения на весь период долечивания, но не более чем на 24 календарных дня.

В Перечень заболеваний, долечивание которых осуществляется за счет средств обязательного социального страхования, утв. Постановлением Правительства РФ от 21 апреля 2001 г. N 309 "Об утверждении Положения о приобретении, распределении,

выдаче путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей" (СЗ РФ. 2001. N 18. Ст. 1853), включены:

заболевания беременных женщин групп риска; нестабильная стенокардия; острый инфаркт миокарда; острое нарушение мозгового кровообращения; операции на сердце и магистральных сосудах; операции по поводу язвенной болезни желудка, двенадцатиперстной кишки, удаления желчного пузыря; операции по поводу панкреатита (панкреонекроза); сахарный диабет; операции ортопедические, травматологические при дефектах и пороках развития позвоночника, пластике суставов, эндопротезировании и реэндопротезировании, реплантации конечностей.

При направлении медицинскими организациями больных туберкулезом по путевкам в специализированные (противотуберкулезные) санатории на лечение при активной форме туберкулеза в случае, когда санаторное лечение заменяет стационарное лечение, а также на долечивание после стационарного лечения листок нетрудоспособности выдается по решению врачебной комиссии противотуберкулезного диспансера и продлевается врачебной комиссией специализированного (противотуберкулезного) санатория на весь период лечения, долечивания и проезда.

Листок нетрудоспособности выдается на весь период лечения и проезда также лицам, пострадавшим в связи с тяжелым несчастным случаем на производстве и направленным на санаторно-курортное лечение в период временной нетрудоспособности (до направления на МСЭ).

9. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам при наступлении временной нетрудоспособности в период работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности, в течение которого они подлежат обязательному социальному страхованию. Лица, добровольно вступившие в отношения по обязательному социальному страхованию, приобретают право на пособие при дополнительном условии - уплате ими страховых взносов в Фонд социального страхования в течение 6 месяцев.

Оно выдается и в случае, когда временная нетрудоспособность вследствие заболевания или травмы наступила в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы (деятельности). В отличие от действовавших ранее правил пособие в этом случае предоставляется независимо от причины увольнения (прекращения деятельности) и продолжительности нетрудоспособности. При утрате нетрудоспособности по другим основаниям (необходимости ухода за больным членом семьи, карантине и т.д.) пособие незанятому лицу не выдается.

Пособие выплачивается также застрахованному лицу, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (об аннулировании трудового договора см. коммент. к ст. 61 ТК).

10. По общему правилу при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности (ч. 1 ст. 6 Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам).

Для отдельных категорий застрахованных установлены ограничения продолжительности выплаты пособия. Лицам, признанным инвалидами с ограничением способности к трудовой деятельности, при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие выплачивается не более 4 месяцев подряд или 5 месяцев в календарном году. Застрахованным лицам, заключившим срочный трудовой договор (срочный служебный контракт) на срок до 6 месяцев, при утрате трудоспособности пособие выплачивается не более чем за 75 календарных дней. Работники, у которых заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, обеспечиваются пособием также не более чем за 75 календарных

дней. При этом пособие выплачивается со дня, с которого они должны были приступить к работе.

Указанные ограничения не распространяются на случаи заболевания туберкулезом.

При долечивании застрахованного лица в санаторно-курортном учреждении непосредственно после стационарного лечения пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за период пребывания в санаторно-курортном учреждении, но не более чем за 24 календарных дня.

Закон вводит новый способ ограничения продолжительности выплаты пособия при необходимости ухода за больным членом семьи - устанавливает общее количество календарных дней в календарном году, за которое может быть выплачено пособие по уходу за конкретным членом семьи с учетом его возраста, вида лечения (стационарное, амбулаторное), тяжести, характера, причины заболевания и других обстоятельств.

В соответствии с ч. 5 ст. 6 Закона пособие по уходу за больным членом семьи выплачивается застрахованному лицу:

1) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 7 лет - за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком, а в случае заболевания ребенка, включенного в специальный перечень заболеваний, не более чем за 90 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком в связи с указанным заболеванием;

2) в случае ухода за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет - за период до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

3) в случае ухода за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет - за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

4) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным, - за весь период совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении;

5) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, при злокачественных новообразованиях, включая злокачественные новообразования лимфоидной, кроветворной и родственных им тканей, - за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении.

Отметим, что Закон не воспроизвел ранее действовавшую норму о выдаче пособия работающему лицу, занятому уходом за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в случае болезни матери на период, когда она не может осуществлять уход за ребенком. Конституционный Суд РФ своим Постановлением от 6 февраля 2009 г. N 3-П (СЗ РФ. 2009. N 8. Ст. 1040) признал отмену этой нормы не противоречащей Конституции РФ (в части непредоставления пособия по временной нетрудоспособности отцу (другому члену семьи) ребенка в возрасте до полутора лет). Если мать, получающая ежемесячное пособие по уходу за ребенком, не может осуществлять уход из-за болезни или по другим причинам, то согласно действующему законодательству право на получение соответствующего пособия может реализовать отец (другой член семьи) ребенка. В свою очередь, мать, прервав отпуск по уходу за ребенком и отказавшись от ежемесячного пособия по уходу за ребенком, вправе получать пособие по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием. Разъяснение о порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком в случае болезни матери на период, когда она

не может осуществлять уход за ребенком, другому члену семьи утверждено Приказом Минздравсоцразвития России и Фондом социального страхования РФ от 22 декабря 2008 г. N 749н/286 (РГ. 2009. N 17).

В случае необходимости ухода за больным взрослым членом семьи (старше 15 лет) при амбулаторном лечении пособие выдается не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней по всем случаям ухода за ним.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае карантина выплачивается застрахованному лицу за все время его отстранения от работы в связи с карантином. Если карантину подлежат дети в возрасте до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные учреждения, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу (одному из родителей, иному законному представителю или иному члену семьи) за весь период карантина.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении выплачивается застрахованному лицу за весь период освобождения от работы по этой причине, включая время проезда к месту протезирования и обратно.

11. Закон об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам устанавливает зависимость размера пособия по временной нетрудоспособности от продолжительности страхового стажа, а не непрерывного трудового стажа. Страховой стаж - это суммарная продолжительность периодов работы по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периодов иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 февраля 2007 г. N 91 (БНА РФ. 2007. N 15).

Согласно п. 2 Правил в страховой стаж включаются:

периоды работы по трудовому договору;

периоды государственной гражданской или муниципальной службы;

периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в т.ч.:

периоды деятельности индивидуального предпринимателя, индивидуальной трудовой деятельности, трудовой деятельности на условиях индивидуальной или групповой аренды, периоды деятельности физических лиц, не признаваемых индивидуальными предпринимателями (занимающихся частной практикой нотариусов, частных детективов, частных охранников, иных лиц, занимающихся в установленном законодательством РФ порядке частной практикой), члена крестьянского (фермерского) хозяйства, родовой, семейной общины малочисленных народов Севера до 1 января 2001 г. и после 1 января 2003 г., за которые уплачены платежи на социальное страхование;

периоды деятельности в качестве адвоката до 1 января 2001 г., а также периоды указанной деятельности, за которые уплачены платежи на социальное страхование, после 1 января 2003 г.;

периоды работы члена колхоза, члена производственного кооператива, принимающего личное трудовое участие в его деятельности, до 1 января 2001 г., а также периоды указанной работы, за которые уплачены платежи на социальное страхование, после 1 января 2001 г.;

периоды исполнения полномочий членом (депутатом) Совета Федерации Федерального Собрания РФ, депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ;

периоды деятельности в качестве священнослужителя, за которые уплачены платежи на социальное страхование;

периоды привлечения к оплачиваемому труду лица, осужденного к лишению свободы, при условии выполнения им установленного графика работы, после 1 ноября 2001 г.

Основным документом, подтверждающим периоды работы по трудовому договору, периоды государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды исполнения полномочий членом (депутатом) Совета Федерации Федерального Собрания РФ, депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ, является трудовая книжка.

В подтверждение стажа работы принимаются также письменные трудовые договоры, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Трудовая книжка подтверждает периоды работы (деятельности) и некоторых других категорий застрахованных (членов производственных кооперативов, священнослужителей, адвокатов - за период до 1 января 2001 г.).

Уплата платежей на социальное страхование как условие зачета в страховой стаж периодов определенной работы (деятельности) подтверждается документами территориальных органов Фонда социального страхования, финансовых органов, страхователей.

Документы, подтверждающие периоды работы (службы, деятельности), включаемые в страховой стаж, представляются застрахованным лицом по месту назначения и выплаты пособия (работодателю либо территориальному органу Фонда социального страхования РФ).

Продолжительность страхового стажа определяется на день наступления временной нетрудоспособности.

Исчисление периодов работы (службы, деятельности) производится в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

12. Закон сохраняет прежние соотношения размеров пособия по временной нетрудоспособности (в процентном выражении от среднего заработка) и продолжительности учитываемой работы. По общему правилу пособие назначается в следующих размерах: при страховом стаже 8 и более лет - 100% среднего заработка; при страховом стаже от 5 до 8 лет - 80% среднего заработка; при страховом стаже до 5 лет - 60% среднего заработка (ч. 1 ст. 7 Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам).

Из этого общего правила есть два исключения: 1) застрахованным лицам, у которых заболевания или травмы наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежали обязательному социальному страхованию, пособие выплачивается по минимальной ставке - в размере 60% среднего заработка; 2) в особом порядке, как и по действовавшим ранее нормативным правовым актам, определяется размер пособия по временной нетрудоспособности при необходимости ухода за больным ребенком при его амбулаторном лечении - за первые 10 календарных дней пособие исчисляется в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица, за последующие дни - в размере 50% среднего заработка. Во всех других случаях ухода за

больным членом семьи пособие по временной нетрудоспособности определяется по общему правилу, т.е. в зависимости от продолжительности страхового стажа.

Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности устанавливается федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования.

Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц не может превышать в 2009 г. 18720 руб., в 2010 г. - 20030 руб., в 2011 г. - 21390 руб. (п. 1 ч. 1 ст. 8 Закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г.).

В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер пособия определяется с учетом этих коэффициентов.

Если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по каждому месту работы.

Пособие застрахованным лицам, имеющим страховой стаж менее 6 месяцев, назначается и выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

13. Законом об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам предусмотрена ответственность застрахованных за совершение ими неправомерных или умышленных действий, вызвавших страховой случай, за уклонение от выполнения медицинских рекомендаций по восстановлению трудоспособности и т.д. - в виде снижения размера пособия и отказа в назначении пособия. Основаниями для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности являются: нарушение застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом; неявка застрахованного лица без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на медико-социальную экспертизу; наступление заболевания или травмы вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением. Пособие в этих случаях выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В соответствии с ч. 2 ст. 9 Закона при наступлении временной нетрудоспособности в результате установленного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью или попытки самоубийства либо вследствие совершения им умышленного преступления выносится решение об отказе в назначении пособия.

Пособие по временной нетрудоспособности не назначается за следующие периоды: за период освобождения работника от работы с полным или частичным сокращением заработной платы или без оплаты, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска; за период отстранения от работы в соответствии с законодательством, если за этот период не начисляется заработная плата; за период заключения под стражу или административного ареста; за время проведения судебно-медицинской экспертизы.

14. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за календарные дни, приходящиеся на соответствующий период освобождения от работы. В связи с этим изменяется установленный в последние годы порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности.

В соответствии со ст. 14 Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам пособие исчисляется из среднего заработка

застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности.

В заработок, из которого исчисляется пособие, включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, учитываемые при определении единого социального налога, зачисляемого в Фонд социального страхования РФ.

В заработок, исходя из которого исчисляются пособия застрахованным лицам, добровольно вступившим в отношения по обязательному социальному страхованию, включаются полученные ими доходы, с которых уплачены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ.

Средний дневной заработок для исчисления пособия определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за указанный выше период на число календарных дней, приходящихся на период, за который учитывается заработная плата.

Размер дневного пособия исчисляется путем умножения среднего дневного заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку.

Общий размер пособия определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности. При необходимости пособие ограничивается соответствующим максимальным (предельным) размером.

Изложенные общие нормы Закона конкретизированы в Положении об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 15 июня 2007 г. N 375 (СЗ РФ. 2007. N 25. Ст. 3042).

Этот нормативный акт установил порядок расчета среднего заработка для исчисления соответствующих пособий. Поэтому Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. N 213 (см. ст. 139 ТК и коммент. к ней) при исчислении пособий не применяется.

В нем определен также порядок ограничения размеров выплачиваемых пособий максимальным размером или минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом. Так, согласно п. 19 Положения в случае, если исчисленное пособие превышает максимальный размер пособия, пособие выплачивается исходя из максимального размера. В этом случае размер дневного пособия определяется путем деления соответствующего максимального размера пособия за полный календарный месяц на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится временная нетрудоспособность, а размер пособия, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

15. Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания.

При обращении за пособием по истечении 6-месячного срока решение о назначении пособия принимается территориальным органом Фонда социального страхования РФ при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Уважительными причинами признаются:

непреодолимая сила, т.е. чрезвычайные, непредотвратимые обстоятельства (землетрясение, ураган, наводнение, пожар и др.);

длительная временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы продолжительностью более 6 месяцев;

переезд на место жительства в другой населенный пункт, смена места пребывания;

вынужденный прогул при незаконном увольнении или отстранении от работы;

повреждение здоровья или смерть близкого родственника;

иные причины, признанные уважительными судом (см. Приказ Минздравсоцразвития России от 31 января 2007 г. N 74 "Об утверждении Перечня уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам" // БНА РФ. 2007. N 11).

Законом об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам установлен четкий порядок назначения и выплаты пособия. В соответствии с ч. 1 ст. 13 Закона пособие назначается и выплачивается работодателем. При работе застрахованного лица у нескольких работодателей пособие назначается и выплачивается каждым из них.

При утрате трудоспособности после прекращения работы по трудовому договору (служебной деятельности) пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работодателем по последнему месту работы либо территориальным органом Фонда социального страхования РФ.

Работодатель назначает пособие в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением на основании листка нетрудоспособности (при необходимости - и других документов). Выплачивается пособие в ближайший после его назначения день, установленный для выплаты заработной платы.

Лицам, добровольно вступившим в отношения по обязательному социальному страхованию, пособие назначается и выплачивается территориальным органом Фонда социального страхования РФ.

В отдельных случаях (например, при прекращении деятельности работодателем) этот орган назначает и выплачивает пособие и иным застрахованным лицам. При этом пособие должно быть назначено и выплачено в течение 10 календарных дней со дня представления застрахованным лицом соответствующего заявления и необходимых документов (листка нетрудоспособности, документов о страховом стаже и заработке).

Назначенное, но не полученное своевременно пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за все прошлое время, но не более чем за 3 года, предшествующих обращению за ним. Если пособие не получено застрахованным лицом полностью или частично по вине работодателя или территориального органа Фонда социального страхования РФ, оно выплачивается за все прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

Излишне выплаченные суммы пособия могут быть взысканы с застрахованного лица только в случаях его недобросовестности (представление документов с заведомо неверными сведениями, сокрытие данных, влияющих на получение пособия, и т.д.) а также в случае счетной ошибки.

16. С 1 января 2007 г. законодательные и иные нормативные правовые акты, устанавливающие условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию, применяются в части, не противоречащей Закону. В связи с этим Законом предусмотрено сохранение ранее приобретенных прав при определении размера пособия по временной нетрудоспособности и продолжительности страхового стажа.

В соответствии со ст. 17 Закона граждане, работающие до 1 января 2007 г. (т.е. до вступления Закона в силу) и имевшие право на пособие в более высоком размере (в процентном отношении к заработку), чем по новым правилам, продолжают получать пособие в прежнем размере, но не выше максимального размера. Кроме того, если продолжительность страхового стажа застрахованного лица за период до 1 января 2007 г. окажется меньше продолжительности непрерывного трудового стажа за тот же период, то за продолжительность страхового стажа принимается продолжительность непрерывного трудового стажа.

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

Комментарий к статье 184

1. Часть 1 комментируемой статьи определяет характер возмещения материального (имущественного) вреда, причиненного жизни или здоровью работника на производстве. Она гарантирует возмещение как утраченного им заработка, так и дополнительных затрат на восстановление здоровья и трудоспособности. В случае смерти работника его семье возмещается потерянный доход, а также расходы на погребение.

Вред, причиненный здоровью или жизни работника при исполнении трудовых обязанностей, возмещается путем предоставления обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Правовые, экономические и организационные основы этого вида социального страхования, а также порядок возмещения вреда, включая условия, виды и размеры (объемы) обеспечения, урегулированы Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Вместе с тем этот Закон не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда в соответствии с другими российскими законами, если обеспечение в порядке обязательного социального страхования не возмещает причиненный вред в полном объеме. Так, возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, которым не предусмотрена обязанность уплаты страховых взносов, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислялись страховые взносы, осуществляется причинителем вреда. В общегражданском порядке возмещается и моральный вред (о возмещении морального вреда, причиненного работнику, см. ст. 237 ТК и коммент. к ней). Материальные потери работникам, переведенным в связи с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, компенсируются в соответствии со ст. 182 ТК.

2. Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат все лица, выполняющие работу на основании трудового договора. В обязательном порядке страхуются также лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем. В добровольном порядке на условиях и по нормам указанного Закона могут быть застрахованы лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора. Застрахованными считаются также лица, получившие повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Страховщиком по этому виду страхования, как и по обязательному социальному страхованию, является Фонд социального страхования РФ. Но средства обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний расходуются только на цели этого вида страхования.

3. Основанием для обеспечения (страховым случаем) является факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Несчастный случай на производстве определяется в Законе о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний как событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору как на территории страхователя, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода

застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть (о квалификации несчастных случаев на производстве см. ст. 227 и коммент. к ней).

Профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, являющееся результатом воздействия вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату застрахованным профессиональной трудоспособности.

Основной документ, который используется при установлении связи заболевания с выполняемой работой, - Список профессиональных заболеваний, утв. Приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 (Новая аптека. 2002. N 4). В нем приведены наименования болезней, опасные и вредные вещества и производственные факторы, воздействие которых может привести к их возникновению, дан примерный перечень работ и производств, для которых характерны те или иные профессиональные заболевания. В соответствии с Инструкцией по применению Списка профессиональных заболеваний к профессиональным относятся не только заболевания, указанные в Списке, но и их ближайшие и отдаленные последствия. Профессиональными могут быть признаны также болезни, в развитии которых профессиональное заболевание является фоном или фактором риска. Профессиональное происхождение заболевания устанавливается и в случае, если оно возникло и развилось под смешанным влиянием вредного производственного и непроизводственного фактора (факторов).

Связь повреждения здоровья (смерти) работника с исполнением трудовых обязанностей подтверждается оформленными в установленном порядке актом о несчастном случае на производстве или актом о случае профессионального заболевания (о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний см. ст. ст. 227 - 231 и коммент. к ним).

Застрахованный и его семья имеют право на обеспечение по страхованию независимо от того, виновен или не виновен работодатель в причинении вреда. Умышленное причинение вреда здоровью самим работником освобождает страховщика от обязанности предоставить страховое обеспечение - согласно п. 2 ст. 14 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительного органа, возмещению не подлежит.

Неуплата работодателем страховых взносов не лишает работника права на страховое обеспечение.

4. Степень стойкой утраты профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Экспертиза профессиональной трудоспособности производится в соответствии с Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. N 789 (СЗ РФ. 2000. N 43. Ст. 4247), и Временными критериями определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Минтруда России от 18 июля 2001 г. N 56, с последующими изменениями и дополнениями (БНА РФ. 2001. N 36).

В соответствии с этими актами степень утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего определяется исходя из оценки его возможностей выполнять профессиональную деятельность того же содержания и объема, что и до несчастного случая или профессионального заболевания, либо продолжать работу со снижением квалификации (уменьшением объема работы, снижением категории тяжести труда) как в обычных, так и в специально созданных производственных условиях. Степень утраты трудоспособности устанавливается в пределах от 10 до 30%, от 40 до 60%, от 70 до 90%, 100%.

Одновременно с установлением степени утраты трудоспособности учреждение медико-социальной экспертизы определяет нуждаемость пострадавшего в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации, а также (при наличии оснований) признает пострадавшего инвалидом, в т.ч. с определением степени ограничения способности трудовой деятельности.

Переосвидетельствование застрахованного производится в сроки, установленные учреждением медико-социальной экспертизы. По заявлению пострадавшего либо по обращению страховщика или страхователя оно может быть произведено досрочно.

При неявке на переосвидетельствование в срок, назначенный учреждением медико-социальной экспертизы, застрахованный утрачивает право на обеспечение до прохождения переосвидетельствования.

5. В случае смерти застрахованного право на обеспечение имеют: нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право получать от него содержание; ребенок умершего, родившийся после его смерти; один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими 14 лет, либо хотя и достигшими этого возраста, но по медицинскому заключению нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе; лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение 5 лет после его смерти.

Родитель, супруг (супруга) либо другой член семьи, занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего, ставший нетрудоспособным в период такого ухода, сохраняет право на обеспечение после того, как уход за этими лицами окончен.

Страховое обеспечение выплачивается: несовершеннолетним - до достижения ими возраста 18 лет; учащимся старше 18 лет - до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет; женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, - пожизненно; инвалидам - на срок инвалидности; одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, занятому уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего, - до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

6. Закон о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст. 8) устанавливает следующие виды обеспечения: пособие по временной нетрудоспособности; единовременная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на обеспечение; ежемесячная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на обеспечение; оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного (по прямым последствиям страхового случая).

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за весь период лечения застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере среднего заработка. Максимальным размером пособие не ограничивается. При этом пособие в размере среднего заработка выплачивается по всем местам работы, независимо от того, где произошел несчастный случай или получено профессиональное заболевание.

Обращение за назначением пособия по временной нетрудоспособности, его исчисление, порядок и сроки назначения и выплаты регулируются соответствующими нормами (ст. ст. 12 - 15) Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в части, не противоречащей комментируемому Закону.

В размере полного заработка выплачивается пособие по временной нетрудоспособности застрахованным, в т.ч. получающим ежемесячную страховую выплату, если их освобождение от работы вызвано обострением профессионального

заболевания или заболевания, обусловленного полученной ранее производственной травмой.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Единовременная и ежемесячная страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному в случае стойкой утраты им профессиональной трудоспособности.

Единовременная страховая выплата предоставляется застрахованному или его семье сверх возмещения утраченного заработка (дохода) за сам факт повреждения здоровья или смерти. Согласно п. 1 ст. 11 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний размер этой выплаты застрахованному (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2006 г.) определяется в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год, а в случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном этой максимальной сумме.

Сумма, из которой исчисляется размер единовременной страховой выплаты, в 2009 г. равна 56200 руб., в 2010 г. она составит 60100 руб., а в 2011 г. - 64200 руб. (п. 3 ч. 1 ст. 8 Закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г.).

В районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, размер единовременной выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

8. Согласно п. 1 ст. 12 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднемесячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им трудоспособности.

В составе заработка, из которого исчисляется ежемесячная страховая выплата, учитываются все виды оплаты труда застрахованного как по месту основной работы, так и по совместительству, на которые начисляются страховые взносы (см. п. 3 Правил начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 2 марта 2000 г. N 184 (СЗ РФ. 2000. N 11. Ст. 1181), а также перечень выплат, на которые не начисляются страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 7 июля 1999 г. N 765 (СЗ РФ. 1999. N 28. Ст. 3681)). Учитываются также суммы вознаграждений по гражданско-правовым договорам и суммы авторского гонорара, если уплата страховых взносов была предусмотрена соответствующими договорами.

За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются выплаченные по указанным основаниям пособия.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

Среднемесячный заработок застрахованного определяется по общему правилу за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности. В случае профессионального заболевания средний заработок может подсчитываться за последние 12 месяцев, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание. Право выбора периода, за который определяется среднемесячный заработок, предоставлено застрахованному.

По желанию пострадавшего не полностью проработанные месяцы заменяются предшествующими полностью проработанными, а при невозможности их замены исключаются из подсчета.

В Законе о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний содержится ряд благоприятных для работников отступлений от изложенного выше общего порядка исчисления среднего заработка. Так, если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его материальное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более оплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможность изменения оплаты труда застрахованного), при подсчете среднего заработка учитывается только тот заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

Размер ежемесячной страховой выплаты снижается, если грубая неосторожность самого застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью. Размер выплаты уменьшается соответственно степени его вины, но не более чем на 25% (п. 1 ст. 14 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний). Наличие и степень вины застрахованного устанавливаются комиссией по расследованию несчастного случая (профессионального заболевания) и указываются в акте о несчастном случае на производстве, в акте о случае профессионального заболевания. Допущенная застрахованным грубая неосторожность не учитывается при определении размера пособия по временной нетрудоспособности, единовременной страховой выплаты, а также при оплате дополнительных расходов.

В соответствии с п. 4 ст. 10 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний все пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные застрахованному как до, так и после наступления страхового случая, при исчислении ежемесячной страховой выплаты не принимаются во внимание и не влекут уменьшения ее размера. В счет страховой выплаты не засчитывается и заработок застрахованного после наступления страхового случая.

Лицам, имеющим право на обеспечение в случае смерти застрахованного, утраченный доход компенсируется в виде ежемесячной страховой выплаты. Эта выплата определяется следующим образом: из среднемесячного заработка застрахованного, исчисленного по изложенным выше правилам, вычитаются доли, приходящиеся на него самого и трудоспособных иждивенцев, не имеющих права на возмещение вреда. Размер выплаты каждому лицу, потерявшему доход в связи со смертью кормильца, определяется путем деления общей суммы выплаты на число этих лиц.

В первоначальной редакции Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний величина ежемесячной страховой выплаты определялась без какого-либо предварительного ограничения ее размера. Действующая редакция этого Закона предусматривает установление максимального размера ежемесячной страховой выплаты.

Согласно п. 12 ст. 12 Закона максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год. При назначении страховых выплат лицам, имеющим право на их получение, ограничение максимальным размером применяется к общей сумме страховых выплат, назначенных в связи со смертью застрахованного. Не может превышать максимального размера и общая сумма страховых выплат при назначении их застрахованному по нескольким страховым случаям. Но ранее назначенные ежемесячные страховые выплаты, превышающие максимальный размер, перерасчету не подлежат.

В 2009 г. максимальный размер ежемесячной страховой выплаты составляет 43230 руб., в 2010 г. он будет повышен до 4260 руб., в 2011 г. - до 49410 руб. (п. 4 ч. 1 ст. 8 Закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г.). Ограничение максимальным размером применяется как при новом назначении, так и при увеличении ежемесячной страховой выплаты. Но размер ранее назначенной ежемесячной страховой выплаты, превышающий эту величину, снижению не подлежит.

Назначенная ежемесячная страховая выплата в дальнейшем может быть перерассчитана только в установленных Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (п. 9 ст. 12) случаях, а именно: при изменении степени утраты профессиональной трудоспособности; при изменении круга лиц, имеющих право на получение страховой выплаты в случае смерти кормильца; при индексации размера ежемесячной страховой выплаты.

Федеральным законом от 26 ноября 2002 г. N 152-ФЗ "О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации, связанные с осуществлением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4737) пересмотрен порядок индексации ежемесячной страховой выплаты. Если раньше ее размер увеличивался пропорционально повышению в централизованном порядке минимального размера оплаты труда, то теперь ежемесячная страховая выплата индексируется с учетом уровня инфляции и в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Фонда социального страхования РФ (п. 11 ст. 12 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний). При этом коэффициент индексации и ее периодичность устанавливаются Правительством РФ.

С 1 января 2009 г. коэффициент индексации размера ежемесячной страховой выплаты, назначенной до 1 января 2009 г., составляет 1,085 (п. 1 Постановления Правительства РФ от 3 марта 2009 г. N 190 "Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // СЗ РФ. 2009. N 10. Ст. 1235).

9. Дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при наличии прямых последствий страхового случая (подп. 3 п. 1 ст. 8 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний) включают расходы на:

лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в т.ч. осуществляемый членами его семьи;

проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в т.ч. по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях - оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

профессиональное обучение (переобучение).

Дополнительные расходы оплачиваются, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы застрахованный нуждается в указанных видах помощи (обеспечения, ухода) и не получил их бесплатно или на льготных условиях в соответствии с другими федеральными законами и иными нормативными актами. При этом нуждаемость в реабилитационных мерах может быть установлена учреждением медико-социальной экспертизы и в период временной нетрудоспособности пострадавшего.

Не требуется соответствующего заключения учреждения медико-социальной экспертизы для оплаты расходов на лечение застрахованного.

Условия, размеры и порядок оплаты дополнительных расходов регулируются Положением об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 мая 2006 г. N 286 (СЗ РФ. 2006. N 21. Ст. 2263).

10. Ежемесячные расходы на специальный медицинский уход за застрахованным оплачиваются в размере 900 руб. в месяц, а на бытовой уход - в размере 225 руб. в месяц (ст. 5 Закона "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").

В районах и местностях, в которых установлены районные коэффициенты к заработной плате работников, размеры ежемесячных расходов на уход определяются с применением этих коэффициентов.

Размеры расходов на уход, следовательно, не достигают традиционных и ранее воспринятых страховым законодательством норм возмещения, в соответствии с которыми сумма оплаты медицинского ухода определялась в размере 2 МРОТ, а бытового ухода - в размере 50% МРОТ (ст. 22 Федерального закона от 11 февраля 2002 г. N 17-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2002 год" // СЗ РФ. 2002. N 7. Ст. 628).

11. Оплата расходов на лечение застрахованного лица после тяжелого несчастного случая осуществляется страховщиком до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Оплате подлежат расходы на лечение застрахованного лица при:

а) оказании стационарной медицинской помощи (в т.ч. высокотехнологичной специализированной медицинской помощи) при лечении последствий тяжелых несчастных случаев на производстве;

б) оказании амбулаторно-поликлинической помощи, предоставляемой после оказания стационарной помощи либо медицинской реабилитации, как в поликлинике, так и на дому, а также в дневных стационарах;

в) осуществлении медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, после оказания стационарной либо амбулаторно-поликлинической помощи в период временной нетрудоспособности в связи со страховым случаем до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности.

Оплате подлежат расходы на лечение застрахованного лица, которое осуществляется медицинскими организациями.

Объем лечения застрахованного лица определяется врачебной комиссией медицинской организации.

Оплата расходов на лечение застрахованного лица осуществляется на основании заключаемого страховщиком с медицинской организацией договора об оплате лечения застрахованного лица.

12. Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний возмещение расходов на погребение не предусмотрено. Лицо, организовавшее похороны за свой счет, вправе потребовать возмещения понесенных им расходов в общегражданском порядке. При этом полученное им социальное пособие на погребение не засчитывается в счет возмещения вреда (ст. 1094 ГК).

13. Страховое обеспечение предоставляется страховщиком или страхователем (работодателем) в зависимости от вида обеспечения.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем в соответствии с общим порядком обеспечения пособием по временной нетрудоспособности.

Страховые выплаты (единовременные и ежемесячные) назначает и выплачивает страховщик. Он же оплачивает все расходы на реабилитацию пострадавших, лишь дополнительный отпуск на период санаторно-курортного лечения и проезд к месту лечения и обратно оплачиваются работодателем (в счет причитающихся страховых взносов).

Действующее законодательство не устанавливает каких-либо сроков обращения к страховщику за страховым обеспечением. Но требования о его назначении, предъявленные по прошествии 3 лет с момента возникновения права на него, удовлетворяются за прошлое время не более чем за 3 года, предшествующие такому обращению.

Решение о назначении или отказе в назначении страховых выплат принимается страховщиком не позднее 10 дней (в случае смерти застрахованного - не позднее 2 дней) со дня поступления соответствующего заявления и всех необходимых документов.

Ежемесячная страховая выплата назначается застрахованному на весь период стойкой утраты профессиональной трудоспособности с того дня, с которого учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт ее утраты, исключая период, за который было назначено пособие по временной нетрудоспособности.

Ежемесячная страховая выплата лицам, имеющим право на обеспечение, назначается со дня смерти застрахованного, но не ранее возникновения права на ее получение.

Ежемесячная страховая выплата выплачивается страховщиком не позднее истечения месяца, за который она начислена.

Единовременная страховая выплата производится застрахованному не позднее одного месяца со дня ее назначения. Семье умершего она должна быть выплачена в 2-дневный срок со дня представления страховщику всех необходимых документов. Обратим внимание, что к числу получателей этой выплаты наряду с лицами, имеющими право на обеспечение, относится супруга (супруг) умершего (умершей) независимо от трудоспособности и иных условий (п. 6 ст. 15 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний).

При задержке страховых выплат страховщик обязан выплатить получателям пеню в размере 0,5% от невыплаченной суммы за каждый день просрочки.

При задержке страхователем выплаты пособия по временной нетрудоспособности более чем на один календарный месяц по заявлению застрахованного пособие выплачивается страховщиком.

14. Решение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного лица, принимается страховщиком на основании заявления застрахованного (его доверенного лица) и в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составленной застрахованному лицу бюро медико-социальной экспертизы с участием страховщика по установленной форме.

Указанное решение принимается страховщиком в течение 10 дней с даты поступления заявления застрахованного лица (его доверенного лица) со всеми необходимыми документами (их заверенными копиями), определяемыми страховщиком для каждого страхового случая.

В особом порядке принимается решение об оплате расходов на лечение застрахованного лица. Оно принимается страховщиком на основании представляемых страхователем извещения о тяжелом несчастном случае на производстве, произошедшем с застрахованным лицом, акта о расследовании тяжелого несчастного случая на производстве с документами и материалами расследования этого несчастного случая на производстве, прилагаемыми к акту, включая медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения здоровья застрахованного лица врачебной комиссии медицинской организации, осуществляющей его лечение. Решение принимается страховщиком в течение 3 дней с даты поступления необходимых документов.

О принятом решении об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного лица, а также о принятом решении об оплате расходов на лечение застрахованного лица либо об отказе в оплате указанных расходов страховщик в течение 3 дней с даты принятия соответствующего решения сообщает в письменной форме застрахованному (его доверенному лицу), медицинской организации и страхователю.

В зависимости от вида реабилитационных мер соответствующие денежные суммы выплачиваются самому застрахованному или перечисляются организациям, предоставившим застрахованному обеспечение, помощь (оказавшим услуги), на получение которых он имел право.

15. Споры между застрахованным (его семьей) и страховщиком (страхователем) по вопросам предоставления страхового обеспечения рассматриваются в суде.

Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование)

Комментарий к статье 185

О категориях работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), см. ст. ст. 213, 266 и коммент. к ним.

За работниками, направленными на медицинский осмотр (обследование), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы.

Если работник в установленном порядке был направлен на обследование, в т.ч. на экспертизу связи заболевания с профессией, в стационарное лечебно-профилактическое учреждение, средний заработок сохраняется за весь период пребывания в стационаре.

Средняя заработная плата сохраняется также на время внеочередного медицинского осмотра (обследования) в соответствии с медицинским заключением (ст. 219 ТК).

В тех случаях, когда в результате медицинского осмотра (обследования), в т.ч. в стационаре, работник признается нетрудоспособным, ему выдается листок нетрудоспособности и выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

Комментарий к статье 186

1. Человек, добровольно сдающий кровь и ее компоненты для использования ее в лечебных целях, является донором. Донорство крови и ее компонентов - свободно

выраженный добровольный акт. Оно подразделяется на следующие виды: донорство крови, донорство плазмы, в т.ч. донорство иммунной плазмы и донорство плазмы для фракционирования, донорство клеток крови. Взятие от донора крови и ее компонентов допустимо только при условии, если здоровью донора не будет причинен вред. Органы государственной власти Российской Федерации поощряют и поддерживают развитие добровольного безвозмездного (бесплатного) донорства.

2. Правовое положение доноров помимо ст. 186 определяется Законом РФ "О донорстве крови и ее компонентов".

3. Донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный гражданин с 18 лет, прошедший медицинское обследование. Медицинское обследование донора перед сдачей крови и выдача справок о состоянии его здоровья производятся бесплатно. В зависимости от периодичности сдачи крови и ее компонентов доноры подразделяются на следующие категории: активные (кадровые) доноры, имеющие 3 и более крово(плазма, цито)дач в году, и доноры резерва, имеющие менее 3 крово(плазма, цито)дач в году. Медицинское обследование донора осуществляется в организациях здравоохранения, осуществляющих заготовку, переработку, хранение и обеспечение безопасности донорской крови и ее компонентов.

Порядок медицинского обследования донора крови и ее компонентов утвержден Приказом Минздрава России от 14 сентября 2001 г. N 364 (БНА РФ. 2001. N 46). Донор при каждом взятии донорского материала подлежит обязательному медицинскому освидетельствованию на выявление ВИЧ-инфекции (Правила проведения обязательного медицинского освидетельствования на выявление вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) утверждены Постановлением Правительства РФ от 13 октября 1995 г. N 1017 // СЗ РФ. 1995. N 43. Ст. 4070).

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского обследования донор освобождается от работы в организации независимо от формы ее собственности.

Выход работника в день сдачи крови на работу определяется соглашением между работником и работодателем, которое должно быть оформлено письменно. При этом работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. Если соглашение не достигнуто, то работник в день сдачи крови на работу не выходит. Не допускается заключать соглашение с работником, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; его выход на работу в этот день невозможен.

Если день сдачи крови совпадает с выходным, нерабочим праздничным днем или приходится на период ежегодного отпуска, то работник вправе выбрать, воспользоваться ему другим днем отдыха или нет.

Помимо этого работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Он вправе присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску (основному, дополнительному) или использовать его в иное время в течение года после дня сдачи крови.

4. Гарантия сохранения за работником среднего заработка за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставления в связи с этим дней отдыха распространяется на всех работников, независимо от того, сдали кровь и ее компоненты безвозмездно или на платной основе.

5. В порядке, установленном законодательством РФ, донору возмещается ущерб, причиненный ему повреждением его здоровья в связи с выполнением им донорской функции, включая расходы на лечение, проведение медико-социальной экспертизы, социально-трудовую и профессиональную реабилитацию. Инвалидность донора, наступившая в связи с выполнением им донорских функций, приравнивается к инвалидности, наступившей вследствие трудового увечья (ст. 8 Закона о донорстве).

6. В день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств бюджета, осуществляющего финансовое обеспечение организации здравоохранения, занимающейся заготовкой донорской крови (ст. 9 Закона о донорстве).

Донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, предоставляются следующие дополнительные меры социальной поддержки: в течение года - пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа; в течение года - первоочередное выделение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения (ст. 10 Закона о донорстве).

Граждане, сдавшие бесплатно кровь 40 и более раз или плазму 60 и более раз, награждаются нагрудным знаком "Почетный донор России" федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим выработку государственной политики и нормативное правовое регулирование в сфере здравоохранения, в порядке, установленном указанным федеральным органом исполнительной власти, и имеют право на: внеочередное лечение в государственных или муниципальных организациях здравоохранения в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи; первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения; предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года; ежегодную денежную выплату в размере 6 тыс. руб. в порядке, устанавливаемом указанным федеральным органом исполнительной власти. Средства на данную выплату в виде субвенции бюджетам субъектов РФ, а также размер и сроки ее индексации предусматриваются федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год. Граждане Российской Федерации, награжденные знаком "Почетный донор СССР", пользуются всеми мерами социальной поддержки, определенными для граждан, награжденных знаком "Почетный донор России" (ст. 11 Закона о донорстве).

Предоставление ежегодной денежной выплаты гражданам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" ("Почетный донор СССР"), не исключает возможности получения ими ежемесячной денежной выплаты, установленной им по иным основаниям (инвалид, ветеран и др.).

7. Постановлением Правительства РФ от 26 августа 1995 г. N 842 утверждено Положение о нагрудном знаке "Почетный донор России" (СЗ РФ. 1995. N 36. Ст. 3549).

Правила награждения граждан нагрудным знаком "Почетный донор России" и Правила предоставления ежегодной денежной выплаты гражданам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России", утверждены Постановлением Правительства РФ от 19 ноября 2004 г. N 663 (СЗ РФ. 2004. N 48. Ст. 4793).

8. Российская Федерация передает органам государственной власти субъектов РФ полномочия на предоставление мер социальной поддержки гражданам, награжденным знаком "Почетный донор России".

Органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления вправе в пределах своей компетенции и имеющихся средств принимать решения о дополнительных мерах социальной поддержки доноров. Органы государственной власти субъектов РФ вправе наделять законами субъектов РФ органы местного самоуправления полномочиями на предоставление мер социальной поддержки гражданам, награжденным знаком "Почетный донор России" (ст. 11 Закона о донорстве).

Субъекты РФ устанавливают следующие меры социальной поддержки доноров. Гражданам, награжденным знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР", в соответствии с Законом г. Москвы от 3 ноября 2004 г. N 70 "О мерах социальной поддержки отдельных категорий жителей города Москвы" (Ведомости Московской городской Думы. 2004. N 12. Ст. 299) предоставляется: 1) право на бесплатный проезд в городе Москве на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси и маршрутного такси); 2) бесплатное изготовление и ремонт зубных протезов (кроме расходов на оплату стоимости драгоценных металлов и металлокерамики) по медицинским показаниям; 3) 50-процентная скидка по оплате коммунальных услуг в порядке, устанавливаемом Правительством Москвы. Им также предоставляется 50-

процентная скидка при оплате лекарственных средств по рецептам врачей (распоряжение Правительства Москвы от 10 августа 2005 г. N 1506-РП "О реализации мер социальной поддержки отдельных категорий жителей города Москвы по обеспечению лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения, отпускаемыми по рецептам врачей бесплатно или с 50-процентной скидкой" // Вестник мэра и правительства Москвы. 2005. N 56; Закон г. Санкт-Петербурга от 10 октября 2005 г. N 487-73 "О льготном обеспечении лекарственными средствами и бесплатном зубопротезировании отдельных категорий жителей Санкт-Петербурга" // Вестник Законодательного Собрания Санкт-Петербурга. 2005. N 12). Право на приобретение льготного билета для проезда в городском транспорте, право на поддержку по оплате жилищно-коммунальных услуг в натуральной форме предусмотрены также в Постановлении Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 июля 2005 г. N 269-ПП "О социальной поддержке граждан, награжденных знаком "Почетный донор России" (Кабардино-Балкарская правда. 2005. N 205) и др.

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации

Комментарий к статье 187

1. В ст. 187 имеются в виду случаи направления работников для повышения квалификации с отрывом от основной работы. Подразумевается, что трудовой договор с работником не прекращается и по завершении обучения он возвратится к месту основной работы. Соответственно ст. 187 предусматривает сохранение (за время обучения) места работы (должности). При этом не исключена возможность предоставления работнику, с его согласия, после обучения более ответственной и вышеоплачиваемой работы.

2. За работниками организаций независимо от форм собственности, направленными на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на время их обучения (п. 26 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610 // СЗ РФ. 1995. N 27. Ст. 2580).

3. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, расходы возмещаются в том же порядке и размерах, что и для лиц, направляемых в служебные командировки (см. коммент. к ст. 168).

Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

Комментарий к статье 188

1. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника производится работодателем, если использование имущества было обусловлено интересами организации.

2. Работник может использовать личное имущество с согласия работодателя (это предполагает предварительное письменное соглашение между работником и работодателем об использовании имущества работника); с ведома работодателя, когда письменного соглашения между сторонами предварительно достигнуто не было, но работодатель знал, что работник при выполнении трудовой функции поставлен в такие условия, при которых он вынужден использовать свое имущество, и допускал это.

3. Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет выплату компенсации за использование, износ (амортизацию); возмещаются также расходы, связанные с его использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, заключенного в письменной форме, независимо от того, использовано ли имущество работника с согласия или ведома работодателя. При этом степень амортизации инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов определяется в процентном отношении к установленному сроку годности. Размер возмещения зависит от величины амортизации. Подлежат возмещению расходы, произведенные работником на ремонт в связи с неисправностью, поломкой используемого имущества, поскольку оно становится частично или полностью непригодным.

4. Правительство РФ Постановлением от 20 июня 1992 г. N 414 "О нормах компенсации за использование личных легковых автомобилей в служебных целях" (РВ. 1992. N 24) предусмотрело, что предприятия и организации включают в себестоимость продукции (работ, услуг) затраты на компенсацию своим работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок. Организациям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, разрешено применять указанные нормы с повышением до 10% в зависимости от конкретных условий эксплуатации легковых автомобилей.

Письмом Минфина России от 21 июля 1992 г. N 57 определены условия выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок (БНА РФ. 1992. N 11 - 12). Выплата компенсаций производится, когда работа по роду производственной (служебной) деятельности связана с постоянными служебными разъездами (в соответствии с должностными обязанностями). Размер компенсации за использование личного легкового автомобиля иностранной марки зависит от того, к какому классу автомобилей он может быть приравнен по своим техническим параметрам.

Основанием для выплаты является приказ руководителя организации. Конкретный размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования личного легкового автомобиля для служебных поездок. При этом учитывается возмещение затрат по эксплуатации автомобиля (сумма износа, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание и текущий ремонт). Для получения компенсации работники представляют в бухгалтерию организации копию технического паспорта личного автомобиля, заверенную в установленном порядке. Работнику, использующему личный легковой автомобиль по доверенности его собственника, компенсация выплачивается в аналогичном порядке. Компенсация выплачивается один раз в месяц независимо от количества календарных дней. За время нахождения работника в отпуске, командировке, невыхода его на работу вследствие временной нетрудоспособности, а также по другим причинам, когда личный автомобиль не эксплуатируется, она не выплачивается.

Расходы на выплату компенсации работникам бюджетных учреждений и организаций, использующим для служебных поездок личные легковые автомобили, производятся в пределах ассигнований на содержание легковых автомобилей, предусмотренных на эти цели по смете соответствующих учреждений, организаций.

Выплата компенсации руководителям бюджетных учреждений и организаций производится с разрешения вышестоящих органов управления (организаций).

Постановлением Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 92 (СЗ РФ. 2002. N 7. Ст. 691) установлены следующие нормы 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 организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией: легковые автомобили с рабочим объемом двигателя до 2000 куб. см включительно - 1200 руб. в месяц; свыше 2000 куб. см - 1500 руб. в месяц; мотоциклы - 600 руб. в месяц.

Судебным приставам-исполнителям, использующим личный транспорт в служебных целях, выплачивается денежная компенсация в размерах, установленных

законодательством РФ (п. 3 ст. 21 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 118-ФЗ "О судебных приставах" // СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3590).

Сотрудникам и военнослужащим федеральной противопожарной службы, использующим в служебных целях личный транспорт, выплачивается денежная компенсация в установленных размерах (ст. 8 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. N 69-ФЗ "О пожарной безопасности" // СЗ РФ. 1994. N 35. Ст. 3649).

Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами может предусматриваться компенсация транспортных расходов спортсменам, тренерам (см. коммент. к ст. 348.10 ТК).

5. В соответствии со ст. 55 Закона об образовании педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений (в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 руб. в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 руб. - в других федеральных государственных образовательных учреждениях. Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов РФ, указанная денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта РФ в размере, устанавливаемом указанным органом; педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений - по решению органа местного самоуправления в размере, устанавливаемом указанным органом.

Ежемесячная денежная компенсация выплачивается педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением (в т.ч. во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Представления каких-либо чеков или квитанций о приобретении книгоиздательской продукции или о подписке на периодические издания не требуется. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит. Районный коэффициент на денежную компенсацию для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий не начисляется (письмо Минобразования России от 25 ноября 1998 г. N 20-58-4046/20-4 // Вестник образования. 2000. N 2).

Ведомственными нормативными актами утверждены перечни педагогических работников образовательных учреждений, которым устанавливается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий (Приказ ГУСП от 14 ноября 2000 г. N 71 // БНА РФ. 2000. N 52; Приказ МЧС России от 23 июля 2001 г. N 331 // БНА РФ. 2001. N 35; Приказ ФСНП от 24 сентября 2001 г. N 416 // БНА РФ. 2001. N 47; Приказ ФАПСИ от 6 декабря 2001 г. N 354 // БНА РФ. 2002. N 1; Приказ Минобороны России от 4 октября 2002 г. N 401 // БНА РФ. 2002. N 50; Приказ ФСКН от 25 февраля 2005 г. N 51 // БНА РФ. 2005. N 14).

Постановлением Правительства РФ от 7 мая 1997 г. N 543 "О неотложных мерах по усилению государственной поддержки науки в Российской Федерации" (СЗ РФ. 1997. N 20. Ст. 2292) для научных работников, имеющих ученую степень и работающих на постоянной основе в научных организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, Российской академии наук и отраслевых академиях наук, установлена ежегодная компенсация в размере 1000 руб. для приобретения научной литературы и оплаты научно-информационных услуг.

Раздел VIII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава 29. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Комментарий к статье 189

1. Дисциплина труда - это установленный порядок, без поддержания которого невозможно обеспечить согласованную деятельность в процессе совместного труда работников организации. Дисциплина труда требует от работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в ст. 21 ТК, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (см. ст. 5 и коммент. к ней).

2. Правила поведения работников во время совместной деятельности определяются коллективным договором, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем (в пределах своей компетенции) в порядке, установленном ст. 8 ТК. К локальным нормативным актам относятся: правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, графики сменности и др.

3. Регулятором поведения работников служит заключаемый с ними трудовой договор. Специфическим признаком трудового договора, отличающим его от гражданско-правовых договоров (договоров подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), является подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации (соблюдение режима рабочего времени, технологической дисциплины, своевременное исполнение приказов и распоряжений работодателя и т.п.).

В число существенных условий, составляющих содержание трудового договора, непременно включаются права и обязанности работника, режим труда и отдыха, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации (см. ст. 57 и коммент. к ней).

4. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы. Так, работодатель обязан предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; своевременно выплачивать заработную плату; заботиться о бытовых нуждах работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей. При четком выполнении работодателем своих обязанностей по организации труда и быта работников (ст. 22 ТК) в организации отсутствуют основания для нарушений трудовой дисциплины.

5. Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаются: порядок приема и увольнения работников, обязанности работника и работодателя, режим работы организации, поощрения за труд и ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

Обязанности работников формулируются в правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с положениями ст. 21 (см. коммент. к ней) применительно к конкретным условиям данной организации.

Об обязанностях работодателя см. коммент. к ст. 22.

Закон не устанавливает каких-либо специальных требований к содержанию правил внутреннего распорядка. В каждом случае оно определяется по усмотрению самой организации. При разработке правил внутреннего трудового распорядка в организации в качестве примерного образца могут быть использованы Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утв. Постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. N 11).

6. Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики действуют уставы и положения о дисциплине, предусматривающие повышенные требования к отдельным категориям работников этих отраслей.

Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена тем, что нарушение ими установленных правил может повлечь тяжкие последствия. Так, в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 (САПП РФ. 1992. N 9. Ст. 608), отмечается, что оно определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками железнодорожного транспорта, поскольку ее нарушение создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Названное Положение распространяется на всех работников организаций железнодорожного транспорта, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Исключение составляют категории работников, прямо перечисленные в Положении. Это работники жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте (кроме работников вагонов-ресторанов), медико-санитарных, учебных учреждений и др. (п. п. 1 - 3 Положения).

В Уставе о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утв. Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 (СЗ РФ. 1998. N 29. Ст. 3557), предусмотрено, что Устав закрепляет обязанности работников соответствующих организаций с целью обеспечить безопасность ядерно опасных объектов и предотвратить несанкционированные действия в отношении ядерных материалов, ядерных установок и пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов.

Действие Устава распространяется на работников организаций, перечень которых утверждается Правительством РФ, а также на работников эксплуатирующих организаций, непосредственно обеспечивающих безопасность объектов использования атомной энергии. Перечни должностей (профессий) работников организаций, на которых распространяется действие названного Устава, разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

В отношении сотрудников таможенной службы действует Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. N 1396 (СЗ РФ. 1998. N 47. Ст. 5742).

7. Положения и уставы о дисциплине обязательны для всех работников, которые подпадают под их действие. Работодатели не вправе вносить в них какие-либо изменения или дополнения. Некоторые особенности, касающиеся трудового распорядка работников, подпадающих под действие положений и уставов о дисциплине, могут быть предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка организаций, однако они не должны противоречить положениям и уставам о дисциплине.

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

Комментарий к статье 190

1. Утверждению правил внутреннего трудового распорядка руководителем организации предшествует их предварительное обсуждение с представительным органом работников. В соответствии со ст. 29 ТК интересы работников во время такого обсуждения представляет орган первичной профсоюзной организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации на выражение их мнения при обсуждении правил внутреннего трудового распорядка.

Если в организации первичная профсоюзная организация отсутствует либо объединяет менее половины ее работников, они на общем собрании (конференции) могут поручить представление своей позиции относительно проекта правил внутреннего трудового распорядка действующей профсоюзной организации или иному представителю (см. ст. 31 и коммент. к ней).

2. Порядок учета мнения представительного органа работников по проекту правил внутреннего трудового распорядка осуществляется в соответствии со ст. 372 (см. коммент. к ней).

3. Как следует из ч. 2 ст. 190, правила внутреннего трудового распорядка обычно являются приложением к коллективному договору организации. Поэтому они должны приниматься в соответствии с порядком, предусмотренным ст. 40 ТК для заключения коллективного договора. Иными словами, в тех случаях, когда правила внутреннего трудового распорядка служат приложением к коллективному договору, порядок, установленный ч. 1 ст. 190 для утверждения правил внутреннего трудового распорядка, на такие правила не может распространяться.

Глава 30. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 191. Поощрения за труд

Комментарий к статье 191

1. Основанием применить поощрения, указанные в ч. 1 ст. 191, является добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей. Приведенный перечень мер поощрения является примерным.

2. Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены и другие меры поощрения: направление благодарственного письма семье работника, выдача денежного пособия к отпуску, присвоение почетных званий "Заслуженный работник организации", "Почетный ветеран завода".

Уставы и положения о дисциплине в числе таких мер указывают награждение нагрудными значками, присвоение звания "Лучший по профессии".

3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива.

4. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. При этом, как правило, сочетаются меры морального и материального стимулирования труда работников.

5. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку работника после издания приказа или распоряжения работодателя.

6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания работник не поощряется. Своеобразной мерой его поощрения является досрочное снятие дисциплинарного взыскания (см. ст. 194 и коммент. к ней).

7. За особые трудовые заслуги, которые по своей общественной значимости выходят за рамки конкретной организации, работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

8. Право награждать государственными наградами и присваивать почетные звания Российской Федерации предоставлено Президенту РФ (п. "б" ст. 89 Конституции РФ).

9. Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в государственном строительстве, экономике,

науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан и иные заслуги перед государством. Вопросы награждения регулируются в основном Положением о государственных наградах Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г. N 442 (САПП РФ. 1994. N 10. Ст. 775).

Государственными наградами являются: звание Героя Российской Федерации, почетные звания Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации, например ордена Почета, Дружбы, "За заслуги перед Отечеством", медаль ордена "За заслуги перед Отечеством", знак отличия "За безупречную службу".

Президент РФ:

издает указы об учреждении государственных наград;

издает указы о награждении государственными наградами;

вручает государственные награды;

образует Комиссию при Президенте РФ по государственным наградам для проведения общественной оценки материалов о награждении и обеспечения объективного подхода к поощрению граждан. Комиссия работает на общественных началах;

образует Управление Президента РФ по кадровым вопросам и государственным наградам для обеспечения реализации конституционных полномочий главы государства и проведения единой политики в области государственных наград.

Ходатайства о награждении государственными наградами возбуждаются в коллективах 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 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.

Формы наградного листа утверждены Указом Президента РФ от 25 ноября 1994 г. N 2119 "Об утверждении форм наградного листа для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации" (СЗ РФ. 1994. N 31. Ст. 3259).

Процедура вручения наград определяется Инструкцией о порядке вручения орденов, медалей, знаков отличия, нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации, утв. распоряжением Президента РФ от 3 апреля 1997 г. N 96-рп (СЗ РФ. 1997. N 14. Ст. 1617). В Инструкции установлено, что государственные награды вручает Президент РФ. По поручению Президента РФ и от его имени государственные награды могут вручать: руководители федеральных органов государственной власти; начальник Управления Президента РФ по кадровым вопросам и государственным наградам; руководители органов государственной власти субъектов РФ; полномочные представители Президента РФ и др.

Государственные награды вручаются в обстановке торжественности и широкой гласности не позднее 2 месяцев со дня вступления в силу указа Президента РФ о награждении.

Лицам, удостоенным государственных наград, вместе с государственной наградой вручаются:

Герою Российской Федерации - грамота Героя Российской Федерации, книжка Героя Российской Федерации, проездной билет и книжка талонов на право получения бесплатного проездного билета;

другим награжденным - удостоверение к государственной награде.

Если награжденный из-за болезни не может явиться на вручение, государственная награда вручается ему на дому или в лечебном учреждении.

10. В целях поощрения граждан за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. N 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" (СЗ РФ. 1996. N 2. Ст. 64) введено более 50 почетных званий, среди них: "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации", "Заслуженный агроном Российской Федерации", "Заслуженный архитектор Российской Федерации", "Заслуженный летчик-испытатель Российской Федерации", "Заслуженный юрист Российской Федерации". Почетные звания присваиваются высокопрофессиональным работникам за их личные заслуги. Для получения почетного звания необходимо проработать в соответствующей отрасли не менее 10 или 15 лет.

11. Законом о ветеранах для лиц, награжденных орденами или медалями либо награжденных ведомственными знаками отличия в труде и имеющих стаж, дающий право на пенсию по старости или за выслугу лет, установлено звание "Ветеран труда".

Федеральным законом от 19 декабря 2005 г. N 163-ФЗ (СЗ РФ. 2005. N 52 (ч. I). Ст. 5576) предусмотрено, что порядок и условия присвоения звания "Ветеран труда" определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Отказ в присвоении этого звания может быть обжалован в судебном порядке (см. РГ. 20 сентября 2006 г.).

12. Указом Президента РФ от 11 апреля 2008 г. N 487 утверждено Положение о Почетной грамоте Президента Российской Федерации и благодарности Президента Российской Федерации (СЗ РФ. 2008. N 16. Ст. 1673).

Награждение Почетной грамотой Президента РФ и объявление благодарности Президента РФ осуществляются за заслуги в защите Отечества и обеспечении безопасности государства, укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, спорте и иные заслуги перед государством. Ходатайства о поощрении этими видами государственных наград могут возбуждаться органами местного самоуправления муниципальных образований, а также организациями независимо от формы собственности. Они направляются соответствующим высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов РФ или руководителям федеральных органов исполнительной власти.

Порядок возбуждения ходатайств о поощрении указанными государственными наградами работников федеральных государственных органов или их аппаратов, сотрудников органов внутренних дел РФ, Государственной противопожарной службы МЧС России, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов РФ, судей, работников органов прокуратуры РФ и Следственного комитета при прокуратуре РФ, гражданского персонала Вооруженных Сил РФ определяется решениями соответствующих федеральных государственных органов или их аппаратов.

Представления о награждении Почетной грамотой или объявлении благодарности вносятся Президенту РФ руководителями федеральных государственных органов, высшими должностными лицами (руководителями исполнительных органов государственной власти) субъектов РФ и руководителями законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов РФ.

Полномочный представитель Президента РФ в федеральном округе вносит Президенту РФ представления о награждении Почетной грамотой высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов РФ и руководителей законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов РФ, находящихся в пределах федерального округа, и об объявлении им благодарности Президента РФ, согласовывает направляемые Президенту РФ органами

государственной власти субъектов РФ, находящимися в пределах федерального округа, представления о поощрении указанными государственными наградами.

К представлениям прилагаются:

выписка из решения (постановления, распоряжения, приказа) федерального государственного органа или его аппарата либо органа государственной власти субъекта РФ;

характеристика с указанием производственных, научных или иных достижений лица, а также другие необходимые информационные и справочные материалы;

личный листок по учету кадров.

О награждении Почетной грамотой и об объявлении благодарности издается распоряжение Президента РФ. Сведения о поощрении указанными государственными наградами вносятся в личное дело и в трудовую книжку поощренных лиц.

13. Награждение Почетной грамотой Правительства Российской Федерации и объявление благодарности Правительства РФ являются формой поощрения Правительства РФ за заслуги в содействии проведению социальной и экономической политики государства, осуществлению эффективной деятельности федеральных органов исполнительной власти, развитию местного самоуправления, обеспечению законности, прав и свобод граждан. Ходатайства о награждении грамотой и об объявлении благодарности могут возбуждаться органами местного самоуправления и организациями. Указанные ходатайства направляются соответствующим высшим должностным лицам субъектов РФ (руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ) или руководителям федеральных органов исполнительной власти. Порядок возбуждения ходатайств о награждении грамотой работников федеральных государственных органов гражданского персонала Вооруженных Сил РФ и структурных подразделений указанных органов, а также об объявлении им благодарности определяется решениями соответствующих федеральных государственных органов.

Представления о награждении грамотой и объявлении благодарности вносятся в Правительство РФ членами Правительства РФ, руководителями иных федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ или Правительство РФ, или лицами, исполняющими их обязанности, а также высшими должностными лицами субъектов РФ (руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ). К представлениям о награждении грамотой и об объявлении благодарности прилагаются:

а) выписка из решения федерального государственного органа или высшего должностного лица субъекта РФ (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ);

б) сведения с указанием производственных, научных и иных достижений коллектива, а также другие необходимые информационные и справочные материалы;

в) наградной лист по форме согласно приложениям N 1 или 2 к указанному Постановлению.

О награждении грамотой и об объявлении благодарности издается распоряжение Правительства РФ.

(См. Положение о Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и благодарности Правительства Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 31 января 2009 г. N 73 // СЗ РФ. 2009. N 6. Ст. 745).

14. Распространенным видом поощрения за особые трудовые заслуги является награждение Государственными премиями в области литературы и искусства, науки и техники; премиями Президента РФ в области образования, литературы и искусства, в области науки и инноваций для молодых ученых и премиями Правительства РФ.

Согласно Положению о Государственной премии Российской Федерации в области науки и технологий и Государственной премии Российской Федерации в области литературы и искусства, утв. Указом Президента РФ от 21 июня 2004 г. N 785 (СЗ РФ.

2004. N 26. Ст. 2649), Государственная премия Российской Федерации в области науки и технологий присуждается гражданам Российской Федерации за выдающиеся работы, открытия и достижения, результаты которых существенно обогатили отечественную и мировую науку и оказали значительное влияние на развитие научно-технического прогресса.

Государственная премия Российской Федерации в области литературы и искусства присуждается гражданам Российской Федерации за выдающийся вклад в развитие отечественной и мировой культуры, выразившийся в создании особо значимых литературных произведений и творческих работ.

Указанные премии состоят из денежного вознаграждения, диплома, почетного знака лауреата Государственной премии и удостоверения к нему. Они носят персональный характер и присуждаются, как правило, одному соискателю.

Если решающая роль в достижении принадлежит нескольким лицам, Государственная премия может быть присуждена коллективу соискателей, состоящему не более чем из трех человек. В этом случае денежное вознаграждение делится поровну между лауреатами Государственной премии, а диплом, почетный знак и удостоверение к нему вручаются каждому из лауреатов. В исключительных случаях, при наличии новых, особо значимых результатов, Государственная премия может быть присуждена лауреатам повторно.

Право выдвигать кандидатуры на соискание государственных премий имеют:

лауреаты Ленинской премии, Государственной премии СССР в области литературы и искусства, Государственной премии СССР в области науки и техники, Государственной премии Российской Федерации в области литературы и искусства, Государственной премии Российской Федерации в области науки и техники, Государственной премии Российской Федерации в области науки и технологий;

действительные члены Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии образования, Российской академии художеств, Российской академии сельскохозяйственных наук, Российской академии архитектуры и строительных наук;

обладатели почетных званий "Народный артист СССР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник Российской Федерации", "Народный архитектор Российской Федерации".

Лицо, обладающее правом выдвижения кандидатур на соискание государственных премий, может выдвинуть кандидатуру (кандидатуры) только на одну Государственную премию за текущий год.

Представления на соискателей государственных премий должны быть оформлены в соответствии с Требованиями к оформлению документов и материалов, представляемых на соискание Государственной премии Российской Федерации в области науки и технологий и Государственной премии Российской Федерации в области литературы и искусства, утв. Советом при Президенте РФ по науке, технологиям и образованию и Советом при Президенте РФ по культуре и искусству 30 августа 2004 г. (РГ. 6 сентября 2006 г.).

Лицо, обладающее правом выдвигать кандидатуру на Государственную премию, направляет в соответствующий Совет представление, оформленное в виде письма, в котором указываются:

а) фамилия, имя и отчество, псевдоним (при его наличии), дата и место рождения, адрес места жительства, гражданство, место работы или род занятий, ученая степень, ученое звание, почетное звание (при их наличии) соискателя;

б) вклад соискателя в развитие отечественной и мировой науки или культуры с учетом критериев, предусмотренных п. 2 Положения, включая краткое изложение существа выдающихся научных достижений либо перечень особо значимых литературных произведений или творческих работ соискателя, иные результаты его научной или

творческой деятельности, существенно обогатившие отечественную и мировую науку или культуру, оказавшие значительное влияние на развитие научно-технического прогресса;

в) сведения о наличии у соискателя премий, призов и иных наград, свидетельствующих о признании его научных или творческих достижений, к которым относятся Ленинские премии, государственные премии СССР, РСФСР и Российской Федерации, премии Президента Российской Федерации, премии Совета Министров СССР, Совета Министров РСФСР, Правительства Российской Федерации, награды и премии иностранных государств, международные премии, награды и призы;

г) обобщающая формулировка (резюме), в которой говорится, за какие выдающиеся достижения в области науки и технологий либо в области литературы и искусства предлагается присудить Государственную премию;

д) перечень прилагаемых материалов.

Если на соискание Государственной премии выдвигается коллектив соискателей, в представлении указываются сведения о каждом соискателе, его вклад в развитие отечественной и мировой науки или культуры, а также сведения о наличии у каждого из соискателей премий, призов и иных наград.

Представление подписывается лицом, выдвинувшим кандидатуру (кандидатуры) на соискание Государственной премии, которое указывает свои фамилию, имя и отчество, дату и место рождения, адрес места жительства, гражданство, место работы или род занятий, лауреатское, ученое и (или) почетное звание, а также номер своего телефона.

К представлению прилагаются опубликованные научные или творческие работы, литературные произведения, за создание которых их автор выдвигается на соискание Государственной премии. Работы, обнародованные иным способом, могут представляться в форме кино-, фото-, видео- или аудиоматериалов (звукозаписи), а также в иной форме.

Все документы и материалы лицо, выдвигающее кандидатуру на соискание Государственной премии, представляет лично. Если указанное лицо не может представить документы и материалы лично, они могут быть переданы в соответствующий Совет через другое лицо или направлены по почте. В этом случае подлинность подписи на представлении лица, выдвигающего кандидатуру на соискание Государственной премии, удостоверяется нотариальной записью.

Представления, не отвечающие указанным Требованиям, к рассмотрению не принимаются.

Указом Президента РФ от 30 июля 2008 г. N 1144 "О премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых" (СЗ РФ. 2008. N 31. Ст. 3707) учреждены три премии в размере 2,5 млн. руб. каждая, которые присуждаются молодым ученым за значительный вклад в развитие отечественной науки и в инновационную деятельность в целях стимулирования дальнейших исследований лауреатов премии, создания благоприятных условий для новых научных открытий и инновационных достижений.

Присуждение премии осуществляется в соответствии с Положением о премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых, утвержденным названным Указом.

15. За трудовые заслуги в определенной сфере деятельности министерства устанавливают отраслевые меры поощрения. Так, Приказом Минобрнауки России от 6 октября 2004 г. N 84 "О знаках отличия в сфере образования и науки" учреждены следующие знаки отличия:

медаль К.Д. Ушинского; нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации";

нагрудный знак "За развитие научно-исследовательской работы студентов";

почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации.

Указанным Приказом утверждено Положение о знаках отличия в сфере образования и науки, определяющее порядок их применения.

В соответствии с Положением знаками отличия могут быть награждены работники образовательных учреждений (организаций), находящихся в ведении других министерств и ведомств, при наличии соответствующих ходатайств, а также работники учреждений, организаций, находящихся в ведении других министерств, за постоянную и активную помощь образовательным учреждениям (организациям) и научным организациям в обучении и воспитании детей и молодежи и развитии материально-технической базы учреждений (организаций) образования и науки (Бюллетень Минобрнауки. 2004. N 12).

16. В отличие от отраслевых т.н. ведомственные меры поощрения устанавливаются министерствами, федеральными службами, которые определяют и порядок их применения. К ведомственным поощрениям относятся, например, следующие знаки отличия, предусмотренные Положением о ведомственных наградах Федеральной службы по техническому и экспортному контролю, утв. Приказом ФСТЭК России от 14 октября 2005 г. N 398 (БНА РФ. 2005. N 46): звание "Почетный сотрудник ФСТЭК России"; нагрудный знак к званию "Почетный сотрудник ФСТЭК России", знак отличия ФСТЭК России "За заслуги в защите информации"; медаль ФСТЭК России "За укрепление государственной системы защиты информации" I и II степени. Они применяются к работникам ФСТЭК России за высокие достижения в служебной деятельности и другим лицам, оказывающим содействие в решении задач, возложенных на ФСТЭК России.

Представления к награде вносятся директору ФСТЭК России в установленном порядке заместителями директора ФСТЭК России, начальниками управлений и служб ФСТЭК России, руководителями территориальных органов ФСТЭК России, начальником Государственного научно-исследовательского института проблем технической защиты информации ФСТЭК России и руководителями подведомственных ФСТЭК России организаций. Решение о награждении принимается директором ФСТЭК России и объявляется приказом.

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

Комментарий к статье 192

1. Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником 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.).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в т.ч. положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям. И напротив, любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным правовым актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Как установлено п. 19 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за 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 либо за отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, предусмотренным в ст. 72.2 ТК, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК по указанным выше причинам является обоснованным.

Учитывая, что законом не предусмотрено право работодателя без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска также нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

Не может, например, считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им правил поведения в общественных местах.

К нарушениям трудовой дисциплины, являющимся дисциплинарными проступками, п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, в частности, отнесены:

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 (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 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, т.к. в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. При этом следует иметь в виду, что отказ 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 с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Виновным нарушением трудовой дисциплины следует считать и отказ работника без уважительных причин от заключения договора о полной материальной ответственности за

сохранность материальных ценностей, 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 (п. 36 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

2. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одно из взысканий, предусмотренных ст. 192: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ уточнил, какие конкретно основания увольнения работника, предусмотренные ч. 1 ст. 81 ТК, относятся к дисциплинарным взысканиям: п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), п. 6 (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей), п. 9 (принятие 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. 10 (однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей), а также п. п. 7, 8 ч. 1 ст. 81 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.

Кроме того, Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ к дисциплинарным взысканиям отнесено увольнение педагогического работника вследствие повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК).

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192, является исчерпывающим. Это означает, что применение любого другого взыскания незаконно. Незаконным будет, например, перевод работника на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или взимание с него штрафа.

3. Исключения из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Так, в соответствии со ст. 57 Закона о государственной гражданской службе к государственному служащему за неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него должностных обязанностей помимо взысканий, предусмотренных ст. 192, может быть применено также предупреждение о неполном должностном соответствии.

Необходимо отметить, что п. 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 (САПП РФ. 1992. N 9. Ст. 608), были установлены специальные дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков, указанных в п. п. 16 и 17, работниками, выполняющими трудовую функцию, связанную с движением поездов и маневровой работой: лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя - удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до 3 месяцев или до одного года. Такие взыскания могли быть применены за проступки, которые создавали угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей. Работник,

лишенный соответствующего удостоверения или свидетельства, переводился с его согласия на другую работу на тот же срок.

Решениями Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ2002-375 (СПС КонсультантПлюс) и от 28 октября 2002 г. N ГКПИ2002-1100 (Экономика железных дорог. 2003. N 8) п. п. 15 - 17 Положения признаны незаконными, поскольку дисциплинарное взыскание в виде освобождения работника от должности с предоставлением с его согласия в порядке перевода другой работы относится к принудительному труду и не соответствует закону. Кроме того, предусмотренные взыскания и основания их применения введены подзаконным актом, что противоречит ст. ст. 192 и 330 ТК, согласно которым виды дисциплинарных взысканий и основания их применения могут быть установлены только федеральными законами. В силу ст. 330 ТК дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется ТК и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами.

Решением Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ2002-375 признана незаконной и ч. 3 п. 14 Положения, допускающая применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения) за нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта не при исполнении работниками своих трудовых обязанностей, что не соответствует определению дисциплинарного проступка, сформулированному в ст. 192.

Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 3 июля 2002 г. N 256пв-01 (СПС КонсультантПлюс) признан также незаконным п. 18 Положения, содержащий дополнительные основания увольнения работников железнодорожного транспорта за нарушение трудовой дисциплины, поскольку введение подзаконным актом дополнительного основания для увольнения противоречит требованиям законодательства РФ, в соответствии с которыми трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

4. Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и др.

Как разъяснено в п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, 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 и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. 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 наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

5. Применяя такую меру взыскания, как увольнение с работы, необходимо учитывать, что оно допускается только по основаниям, прямо предусмотренным в п. п. 5 - 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК.

В отношении увольнения по отдельным основаниям, указанным в ст. 81 ТК и в п. 1 ст. 336 ТК, Пленум Верховного Суда РФ в п. 52 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 особо разъяснил, что увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального

проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. п. 5 - 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК) является мерой дисциплинарного взыскания.

6. При наложении дисциплинарного взыскания работодателю надлежит учитывать общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Как уже отмечалось, Пленум Верховного Суда РФ в этих целях в п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 обратил внимание работодателя на необходимость представления доказательств, свидетельствующих 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.

Эта позиция Пленума Верховного Суда РФ получила закрепление в новой редакции ст. 192. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ дополнил указанную статью нормой, в соответствии с которой при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7. Работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием. В то же время 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 (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Комментарий к статье 193

1. Для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника, совершившего проступок, руководитель организации обязан затребовать от него письменное объяснение. Такое объяснение должно быть затребовано до применения к работнику той или иной меры взыскания.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ установил 2-дневный срок для предоставления работником письменного объяснения. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение не будет представлено, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей. Непредставление работником объяснения не препятствует наложению взыскания.

2. Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке. При этом не имеет значения, наделен ли он правом налагать дисциплинарные взыскания.

Данное правило носит общий характер и распространяется на все случаи применения дисциплинарных взысканий, включая увольнение 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.

Следует обратить внимание на то, что Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ установил иной срок увольнения работника за утрату доверия либо аморальный проступок, если указанные виновные действия совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, и, следовательно, не являются дисциплинарными взысканиями. В этих случаях увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК).

3. В срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание, не включается период, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью или находился в отпуске. В этот же срок не засчитывается время, предоставляемое для учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (см. коммент. к ст. 373). Отсутствие 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 (подп. "в" п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, в т.ч. ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы (подп. "г" п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если в качестве дисциплинарного взыскания к работнику применяют увольнение по подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК, месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора, которым установлена вина работника в хищении (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растрате, умышленном его уничтожении или повреждении, либо постановления компетентного органа о наложении за это правонарушение административного взыскания.

4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - 2 лет со дня его совершения, не считая времени производства по уголовному делу.

5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, допустимо применить к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

6. Дисциплинарные взыскания налагаются руководителем организации. Другие должностные лица могут применять их только в случае, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.).

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение). В приказе (распоряжении) должны быть указаны мотивы его применения, т.е. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник, подвергшийся взысканию, должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением) под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени его отсутствия на работе. Отказ от подписи удостоверяется соответствующим актом.

Приказ (распоряжение) о применении взыскания доводится до сведения всех работников данной организации.

7. Если работник считает, что дисциплинарное взыскание применено неправомерно или мера взыскания является слишком суровой, он имеет право обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке (см. гл. 60 и коммент. к ее статьям).

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

Комментарий к статье 194

1. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания какого-либо специального приказа, и работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Однако, если в течение года со дня применения взыскания работник будет подвергнут новому взысканию, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним, например при увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей (см. коммент. к ст. 81).

2. Устанавливая годичный срок действия дисциплинарного взыскания, законодатель вместе с тем допускает возможность досрочного его снятия, если подвергнутый взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно как по собственной инициативе работодателя, применившего взыскание, так и по ходатайству непосредственного руководителя (начальника) работника, подвергшегося взысканию, или по ходатайству представительного органа работников. Работник вправе сам обратиться с просьбой о снятии дисциплинарного взыскания.

Кодекс не устанавливает какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания. В каждом случае это определяется исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) того должностного лица, который это взыскание наложил.

Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Комментарий к статье 195

1. Статья 370 ТК предусматривает право профессиональных союзов контролировать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно прежней редакции ст. 195 это право они реализовывали путем подачи заявления работодателю о нарушении трудовых прав работников руководителем организации или его заместителем. Действующая редакция комментируемой статьи предоставляет представительным органам работников право обращаться к работодателю с заявлением о нарушении также руководителем структурного подразделения или его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения.

2. В соответствии со ст. 22 ТК работодатель обязан рассмотреть заявление соответствующего профсоюзного органа (или иного представительного органа работников) о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов о труде, принять меры по их устранению, сообщив об этом заявителю.

Продолжительность срока рассмотрения работодателем заявления профсоюзного органа (иного представительного органа) составляет одну неделю (см. ст. 370 и коммент. к ней).

3. За допущенные нарушения трудовых прав работников работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Раздел IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Глава 31. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Комментарий к статье 196

1. Обучение работников проводится исходя из конкретных задач организаций, перспектив их развития, совершенствования существующих и создания новых рабочих мест.

Для осуществления профессиональной подготовки кадров с выдачей диплома установленного образца образовательные подразделения организаций должны получить соответствующую лицензию.

Для обучения кадров в профессиональных образовательных учреждениях соответствующие федеральные органы исполнительной власти определяют базовые профессии по ограниченному перечню без относительной отраслевой специализации и разрабатывают профессионально-квалификационные требования к качеству подготовки (государственный стандарт образования).

При этом имеется в виду, что конкретная специализация должна осуществляться преимущественно на учебной базе организаций или в образовательных учреждениях по заявке организаций, по учебным планам, разрабатываемым самими организациями совместно с образовательными учреждениями.

2. Условия организации и проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в организации устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях либо предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах (ст. 196 ТК).

3. При организации профессионального обучения на производстве целесообразно руководствоваться сохранившим свое действие нормативным актом рекомендательного характера - Типовым положением о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, утв. Постановлением ГКТ СССР, Гособразования СССР и ВЦСПС от 15 июня 1988 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. N 11. С. 4).

В соответствии с этим актом на производстве организуются следующие виды профессионального обучения: подготовка новых работников; переподготовка (переобучение) рабочих; обучение рабочих вторым (смежным) профессиям; повышение квалификации.

Конкретные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень профессий и специальностей, по которым

осуществляется профессиональное обучение на производстве, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При этом следует иметь в виду, что обучение женщин и несовершеннолетних проводится только по профессиям и для тех производств и работ, на которых разрешается применение их труда (см. ст. ст. 253, 265 и коммент. к ним).

4. Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами на работодателя возлагается обязанность повышать квалификацию работников, если высокий профессионализм является непременным требованием к осуществлению трудовой деятельности по занимаемым ими должностям.

5. Согласно ч. 5 ст. 196 работодатель обязан создавать работникам необходимые условия для совмещения труда с обучением. Так, работодателю следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 94 ТК для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа (для лиц в возрасте от 14 до 16 лет) и 4 часов (для лиц в возрасте от 16 до 18 лет).

Работникам, совмещающим трудовую деятельность с обучением в образовательных учреждениях, работодатель обязан предоставлять гарантии, предусмотренные гл. 26 ТК (см. ст. ст. 173 - 177 и коммент. к ним).

Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Комментарий к статье 197

1. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации ст. 21 ТК относит к числу основных трудовых прав работника.

2. Подготовка новых работников - это первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых в организацию и ранее не имевших профессии. Она осуществляется на основе ученического договора, заключаемого между работодателем и работником (см. ст. 198 и коммент. к ней).

Подготовка работников проводится в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения (см. ст. 202 и коммент. к ней).

3. Переподготовка (переобучение) организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства.

Для переподготовки работников и безработных граждан используются учебные базы организаций (учебно-курсовые комбинаты, учебные пункты, школы, постоянно действующие курсы), учебные центры, функционирующие в составе государственной службы занятости. Переподготовка работников производится, кроме того, начальными, средними и высшими образовательными учреждениями профессионального образования.

Работники проходят переподготовку (переобучение) с отрывом и без отрыва от работы и в тех же формах, которые используются при их подготовке (ст. 202 ТК).

Профессиональная подготовка и переподготовка лиц, потерявших работу, могут производиться негосударственными организациями (учебными заведениями), деятельность которых допускается по лицензиям, выдаваемым органами исполнительной власти при наличии заключения государственной службы занятости.

4. Обучение работников вторым (смежным) профессиям - это обучение лиц, уже имеющих одну профессию, другой - с начальным либо более высоким уровнем квалификации.

Работники обучаются вторым (смежным) профессиям в целях расширения их профессионального мастерства, подготовки к работе в условиях применения коллективных форм организации труда. Работодатель, исходя из конкретных условий производства, с учетом мнения представительного органа работников, утверждает перечень вторых (смежных) профессий, по которым производится обучение работников (ст. 196 ТК).

Формы обучения вторым (смежным) профессиям, порядок разработки и утверждения учебных планов и программ, завершение обучения аналогичны применяемым при переподготовке (переобучении) работников.

5. В Основных направлениях подготовки кадров для рыночной экономики, одобренных Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 4 ноября 1993 г. N 1137 (САПП РФ. 1993. N 46. Ст. 4456), выдвинуты принципиально новые требования к руководителям и специалистам организации, к содержанию их подготовки и переподготовки. В них отмечается, что целью Правительства РФ и других органов государственного управления является формирование во взаимодействии с предпринимательскими структурами и общественными объединениями кадрового корпуса, способного эффективно решать задачи создания рыночной экономики, обновления социальной структуры общества.

Непрерывность обучения этих категорий работников обеспечивают следующие его виды:

систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование) по индивидуальному плану, утверждаемому его непосредственным руководителем и выполняемому под его контролем;

участие не реже одного раза в месяц в постоянно действующих семинарах по производственным и экономическим вопросам как по месту работы, так и в других организациях;

краткосрочное (по мере необходимости, но не реже одного раза в год) обучение по месту работы или в образовательных учреждениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров;

длительное периодическое обучение (не реже одного раза в 5 лет) в образовательных учреждениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров;

стажировка в передовых организациях, в ведущих научных организациях, в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, в т.ч. за рубежом;

обучение в целевой аспирантуре, докторантуре по темам, интересующим данную организацию;

переподготовка - получение новой специальности в академиях, институтах повышения квалификации, межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и переподготовки, учебных центрах службы занятости, а также в структурных подразделениях повышения квалификации и переподготовки образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Обучение осуществляется на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями с федеральными органами исполнительной власти, организациями всех форм собственности, государственной службой занятости населения, другими юридическими лицами.

Профессиональная переподготовка специалистов проводится с отрывом от работы, без отрыва, с частичным отрывом. Формы профессиональной переподготовки

устанавливаются образовательным учреждением в зависимости от сложности образовательных программ и в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора.

Слушатели, выполнившие все требования учебного плана и прошедшие государственную итоговую аттестацию, получают диплом установленного образца. Диплом о профессиональной переподготовке не является документом о высшем или среднем профессиональном образовании, а лишь удостоверяет право специалиста вести профессиональную деятельность в определенной сфере на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностным категориям работников (Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утв. Приказом Минобразования России от 6 сентября 2000 г. N 2571 // БНА РФ. 2000. N 44).

6. Повышение квалификации рабочих - это обучение, призванное последовательно совершенствовать их профессиональные и экономические знания, умения и навыки, повышать мастерство по имеющимся профессиям.

Для повышения квалификации рабочих организуются производственно-экономические курсы, курсы целевого назначения, школы передовых приемов и методов труда, курсы бригадиров.

Целью повышения квалификации специалистов является обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность устанавливается работодателем.

Повышение квалификации включает следующие виды обучения:

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;

теоретические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации;

длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательных учреждениях повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Одним из разделов учебного плана может быть стажировка. Она проводится с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также с целью изучить передовой опыт, приобрести профессиональные и организаторские навыки для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Стажировка специалистов может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом, на предприятиях (объединениях), в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах и федеральных органах исполнительной власти. Продолжительность стажировки устанавливается работодателем исходя из ее целей, по согласованию с руководителем организации, где она проводится.

Повышение квалификации специалистов осуществляется на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями с федеральными органами исполнительной власти, организациями всех форм собственности, службой занятости населения.

К образовательным учреждениям повышения квалификации относятся:

академии (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования);

институты повышения квалификации (институты усовершенствования) отраслевые, межотраслевые, региональные, организованные в (при) образовательных учреждениях высшего профессионального образования;

курсы (школы, центры) повышения квалификации, учебные центры службы занятости, в которых специалисты, безработные граждане, незанятое население и высвобождаемые работники предприятий (объединений), организаций и учреждений проходят обучение, чтобы получить новые знания и практические навыки, необходимые для профессиональной деятельности.

Образовательные программы могут осуществлять также структурные подразделения повышения квалификации образовательных учреждений высшего профессионального образования (факультеты повышения квалификации преподавателей и специалистов, межотраслевые региональные центры и др.) и образовательных учреждений среднего профессионального образования - курсы повышения квалификации специалистов предприятий (объединений), организаций и учреждений.

Государственные, а также прошедшие аккредитацию негосударственные образовательные учреждения повышения квалификации выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, следующие документы государственного образца:

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;

свидетельство о повышении квалификации - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов.

Сведения о результатах повышения квалификации специалистов направляются в кадровые службы по месту их основной работы (Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610 // СЗ РФ. 1995. N 27. Ст. 2580).

Профессиональное обучение государственных служащих регулируется специальными актами: Положением о повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих, увольняемых из аппаратов органов государственной власти Российской Федерации в связи с ликвидацией или реорганизацией этих органов, сокращением штата, утв. Указом Президента РФ от 23 августа 1994 г. N 1722 (СЗ РФ. 1994. N 18. Ст. 2066).

7. Повышение квалификации управленческих кадров осуществляется в соответствии с Указом Президента РФ от 23 июля 1997 г. N 774 "О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации" (СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3607). Указом предусмотрено организовывать подготовку управленческих кадров высшего и среднего звена для организаций народного хозяйства Российской Федерации в российских образовательных учреждениях и за рубежом. На повышение квалификации (переподготовку) работники должны направляться на конкурсной основе (ежегодно - не менее 5000 специалистов в возрасте до 40 лет, имеющих высшее образование, а также стаж работы не менее одного года на управленческих должностях высшего и среднего звена в организациях народного хозяйства Российской Федерации). Указанные требования по поводу стажа работы не распространяются на военнослужащих, уволенных в запас в связи с реформой Вооруженных Сил РФ.

Организация, направляющая специалиста на повышение квалификации (переподготовку), не позднее 10 дней до начала обучения заключает с ним контракт, руководствуясь при этом Типовым контрактом со специалистом, направляемым на подготовку в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. По окончании обучения

организация заключает со специалистом трудовой контракт в соответствии с указанным выше Типовым контрактом (п. п. 3, 4 Положения о порядке обеспечения работой специалистов, подготовленных в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 января 1998 г. N 44 // СЗ РФ. 1998. N 4. Ст. 475).

Глава 32. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР

Статья 198. Ученический договор

Комментарий к статье 198

1. В ст. 198 предусмотрены два вида ученического договора.

Согласно ч. 1 ст. 198 с лицом, желающим получить профессию (специальность) в данной организации, работодатель - юридическое лицо (организация) вправе заключить ученический договор на подготовку по определенной профессии (специальности).

2. С работниками организации, поступающими на профессиональное обучение с последующей работой в данной организации по полученной профессии (специальности), заключается дополнительный к трудовому договору ученический договор, регулируемый ТК и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Заключая договор второго вида, работодатель вступает с учеником в отношения по профессиональному обучению (подготовке и переподготовке работников), которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и подпадают под действие трудового законодательства (ст. 1 ТК).

3. Согласно ст. 205 ТК на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда безотносительно к виду профессионального обучения (подготовка новых работников или переподготовка работников по новым профессиям, специальностям).

Статья 199. Содержание ученического договора

Комментарий к статье 199

1. Ученический договор должен содержать сведения о сторонах, вступивших в отношения по профессиональному обучению.

Одной стороной ученического договора является работодатель.

В договоре указываются наименование работодателя - юридического лица (организации) и фамилия, имя, отчество лица, уполномоченного им на заключение ученического договора.

2. Другой стороной может быть работник, изъявивший желание пройти профессиональную подготовку в данной организации.

В договоре указываются его фамилия, имя, отчество.

3. Ученический договор должен содержать наименование приобретаемой учеником профессии, специальности, квалификации в точном соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), тарифно-квалификационными характеристиками и квалификационными справочниками должностей служащих.

4. Обязанность работодателя по организации обучения или переобучения работников на производстве основывается на соответствующих разделах коллективных договоров, соглашений, в которых указывается численность работников, подлежащих подготовке или переподготовке по профессиям, специальностям, необходимым для данной организации, определяются условия, обеспечивающие ученикам успешное усвоение теоретических

знаний и профессиональных навыков по овладеваемой профессии, специальности (ст. 41 ТК).

Указанная обязанность работодателя получает конкретизацию в ученическом договоре. В качестве необходимого условия в него включается соглашение по поводу обучения по определенной профессии, специальности в объеме установленных требований к уровню теоретических знаний и практических навыков.

5. Необходимость обеспечивать возможность обучения в соответствии с ученическим договором налагает на работодателя определенные обязательства: использовать ученика на работе по избранной им профессии, специальности, не привлекать к сверхурочным работам, не направлять в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ст. ст. 201, 203 ТК).

Необходимым условием ученического договора является предусмотренная в нем обязанность ученика пройти профессиональное обучение в объеме утвержденной учебной программы и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре соглашением сторон.

6. В ученическом договоре необходимо указать срок обучения, т.к. продолжительность обусловливает его содержание (см. коммент. к ст. 200).

7. В процессе профессионального обучения ученики выполняют различные по характеру и сложности производственные операции. Поэтому в содержание ученического договора обязательно включается указание на размер оплаты труда, причитающейся в период ученичества.

8. Помимо указанных выше необходимых условий, ученический договор может содержать дополнительные, определяемые по соглашению сторон: сроки сдачи квалификационных экзаменов, расписание теоретических занятий и графики практической работы, условия обеспечения жильем и др.

Статья 200. Срок и форма ученического договора

Комментарий к статье 200

1. Сроки обучения при подготовке или переподготовке по рабочим профессиям, как правило, не превышают 6, а по отдельным сложным профессиям - 12 месяцев.

Конкретный срок обучения определяется по соглашению сторон и зависит, например, от возраста, образовательной подготовки лица, поступающего на обучение.

2. Заключение ученического договора в письменной форме обязательно.

Поскольку его типовая форма законодательством не предусмотрена, содержание ученического договора зависит от усмотрения сторон.

Договор составляется в двух экземплярах - один для работодателя, другой для ученика; каждый из них подписывается обеими сторонами.

Статья 201. Действие ученического договора

Комментарий к статье 201

1. Ученический договор вступает в силу с того дня, который обозначен в договоре, и действует в течение срока профессионального обучения, установленного в данном договоре по соглашению его сторон (ст. 200 ТК).

2. Если ученик не имел возможности посещать занятия по уважительным причинам (из-за болезни, прохождения военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами), срок договора продлевается на время обучения, пропущенное по уважительным причинам.

3. Содержание ученического договора определяется соглашением его сторон - работодателем и лицом, поступающим на профессиональное обучение (ст. 199 ТК).

Только по соглашению сторон можно изменить содержание ученического договора. Например, недопустимо сокращать срок обучения по инициативе работодателя без согласия ученика. Это возможно лишь по соглашению сторон при успешном усвоении учебного материала.

Статья 202. Организационные формы ученичества

Комментарий к статье 202

1. При индивидуальной форме обучения работник изучает теоретический курс самостоятельно, консультируясь у преподавателей, а производственное обучение проходит под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника - инструктора производственного обучения на рабочем месте.

При бригадной форме ученичества производственное обучение проходит в составе бригады под руководством квалифицированного работника бригады - инструктора производственного обучения на рабочем месте.

2. Для изучения общей части теоретического курса целесообразно учеников объединять (при наличии возможности) в учебные группы численностью от 10 до 30 человек.

При курсовой форме обучения теоретические знания работники получают в учебных группах численностью от 10 до 30 человек, создаваемых в учебных центрах, учебно-курсовых комбинатах (пунктах), технических школах и на организуемых министерствами и ведомствами постоянно действующих курсах - численностью 25 - 30 человек.

Теоретическое обучение может проводиться также в учреждениях начального профессионального образования (профессионально-технических и иных училищах данного уровня) по договорам с организациями за счет их средств.

3. Производственное обучение работников осуществляется, как правило, в два этапа: первый - в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения на специально созданной для этого учебно-материальной базе организации, учебно-курсового комбината (пункта) или технической школы; второй этап - на рабочих местах организации в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения или индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника - инструктора производственного обучения.

Статья 203. Время ученичества

Комментарий к статье 203

1. Теоретическое и производственное обучение при подготовке (переподготовке) рабочих непосредственно на производстве проводится в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, состояния здоровья, профессий и производств.

Учебное расписание следует составлять таким образом, чтобы продолжительность занятий не превышала пределы рабочего времени, установленные ст. 92 ТК для работников: в возрасте до 16 лет; в возрасте от 16 до 18 лет; являющихся инвалидами I или II группы; занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; педагогических, медицинских и др.

2. Если профессиональное обучение проводится без отрыва от работы, ученику (с его согласия) на время обучения устанавливается режим неполного рабочего времени, предусмотренный ст. 93 ТК.

3. Время, отведенное на профессиональное обучение, должно использоваться по назначению и рационально. Поэтому ч. 3 ст. 203 не разрешает привлекать учеников к сверхурочной работе, а также направлять их в служебные командировки, не предусмотренные учебными планами.

Статья 204. Оплата ученичества

Комментарий к статье 204

1. Ученикам, проходящим профессиональное обучение с отрывом от работы, выплачивается стипендия. Размер стипендии устанавливается работодателем по соглашению с учеником в зависимости от получаемой им профессии, специальности, квалификации, но не ниже МРОТ (см. ст. 133 и коммент. к ней).

2. Продукция, произведенная учеником во время практических занятий, подлежит оплате по установленным расценкам.

Потери, возникшие вследствие производства недоброкачественной продукции, на учеников не возлагаются, а относятся на себестоимость продукции.

Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства

Комментарий к статье 205

1. С заключением ученического договора на ученика распространяются правовые нормы, регулирующие трудовой процесс, т.е. нормы трудового законодательства.

Ученики, проходящие профессиональное обучение (подготовку и переподготовку) в организации, пользуются всеми правами и несут обязанности работников данной организации. На них распространяются действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Ученикам предоставляются предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации и т.д.

2. Трудовое законодательство применяется к ученикам с учетом специфики их положения в производственном процессе. К ним не могут предъявляться такие же требования об исполнении трудовых обязанностей как к лицам, работающим самостоятельно.

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

Комментарий к статье 206

Противоречащими ТК, коллективному договору, соглашениям считаются условия ученического договора, которые ухудшают правовое положение ученика, проходящего профессиональное обучение в организации, по сравнению с ТК и нормативными положениями коллективного договора и соглашений.

В ученический договор могут быть включены более льготные условия использования их труда по сравнению с общепринятыми в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах о труде, отражающие специфику правового положения учеников в производственном процессе.

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

Комментарий к статье 207

1. Ученичество завершается обязательной сдачей квалификационных экзаменов.

В настоящее время в части, не противоречащей ТК, действуют Положение о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения, утв. Постановлением Госпрофобра СССР, ГКТ СССР и ВЦСПС от 13 июля 1987 г. N 9/426/21-59 (БНА СССР. 1988. N 1. С. 44), а также Типовая инструкция об организации проведения квалификационных экзаменов при профессиональном обучении работников на производстве, утв. Приказом Госпрофобра СССР от 24 сентября 1981 г. N 135 (БНА СССР. 1982. N 2. С. 37).

2. Аттестация лиц, прошедших курс обучения по профессиям, проводится в форме квалификационных экзаменов (п. 2 Положения об аттестации).

Квалификационные экзамены имеют целью определить соответствие полученных экзаменуемыми знаний, умений и навыков программе обучения и требованиям квалификационных характеристик с тем, чтобы на этой основе установить им квалификационные разряды, классы, категории по соответствующим профессиям. К квалификационным экзаменам допускаются лица, успешно прошедшие полный курс теоретического и производственного обучения в процессе курсового или индивидуального обучения на производстве (разд. I Типовой инструкции).

Квалификационные экзамены проводятся в конце установленного срока обучения работников на производстве, но не позднее 10 дней после его окончания.

Для проведения квалификационных экзаменов в учебно-курсовых комбинатах (пунктах) и в организациях создаются соответствующие квалификационные комиссии (разд. I Типовой инструкции).

Экзамен считается сданным при условии выполнения квалификационной (пробной) работы в полном соответствии с техническими условиями и при наличии у экзаменуемого теоретических знаний, предусмотренных тарифно-квалификационным справочником, для данного уровня квалификации и профессии (разд. IV Типовой инструкции).

Результаты квалификационных экзаменов и решение комиссии о присвоении (получении) экзаменуемым квалификационных разрядов, классов, категорий и профессии заносятся в протокол установленной формы, который подписывается председателем и всеми членами комиссии.

Лицам, получившим профессиональную подготовку в учебно-курсовых комбинатах (пунктах), а также в процессе курсового или индивидуального обучения на производстве, присваивается квалификация (разряд, класс, категория) по установленной профессии в соответствии с учебным планом и программой и перечнями профессий, по которым осуществляется подготовка квалифицированных работников (п. 7 Положения об аттестации).

Прошедшим профессиональное обучение в учебно-курсовых комбинатах (учебных пунктах), а также непосредственно на производстве и успешно сдавшим квалификационные экзамены выдается свидетельство единой формы о получении специальности и присвоенном разряде, классе, категории (п. 10 Положения об аттестации и разд. IV Типовой инструкции).

Лицам, прошедшим обучение по профессиям для работ на объектах, поднадзорных специальным организациям и ведомствам, кроме свидетельства выдаются указанными организациями и ведомствами или по согласованию с ними специальные удостоверения установленного образца.

Присвоенный квалификационной комиссией разряд, класс, категория по профессии в установленном порядке заносится в трудовую книжку работника.

В протоколе квалификационной комиссии, свидетельстве, трудовой книжке и других документах наименование профессии записывается в строгом соответствии с наименованием, указанным в тарифно-квалификационном справочнике.

3. По окончании профессионального обучения ученику предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией), что оформляется приказом (распоряжением) работодателя на основании решения квалификационной комиссии.

4. Ученикам, успешно сдавшим квалификационные экзамены, при заключении трудового договора с работодателем, организовавшим для них ученичество, предусмотренный ст. 70 ТК испытательный срок не устанавливается.

5. Ученик обязан проработать в организации время, указанное в ученическом договоре в качестве срока отработки. Досрочное расторжение ученического договора при установлении его сторонами срока отработки возможно по инициативе ученика лишь в случаях, предусмотренных ст. 80 ТК.

6. Если по окончании профессионального обучения ученик без уважительных причин не выполняет своих обязательств по ученическому договору, в т.ч. не приступает к работе согласно приказу (распоряжению) работодателя, он обязан по требованию работодателя возместить ему материальные расходы в размере выплаченной стипендии, а также другие расходы, понесенные в связи с ученичеством (например, по командировке, связанной с обучением).

Статья 208. Основания прекращения ученического договора

Комментарий к статье 208

1. Прежняя редакция ст. 208 была посвящена основаниям расторжения ученического договора, предполагающего волеизъявление одной из сторон договора либо соглашение обеих сторон на окончание этого договора.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ расширил сферу действия ст. 208, предусмотрев в ней основания прекращения ученического договора. Одним из таких оснований является окончание срока обучения.

2. Ученический договор прекращается также по основаниям, предусмотренным сторонами при заключении договора. Такими основаниями могут быть, например, невыполнение требований учебного процесса, болезнь ученика, препятствующая усвоению учебного материала.

Раздел X. ОХРАНА ТРУДА

Глава 33. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 209. Основные понятия

Комментарий к статье 209

1. Открывая раздел Трудового кодекса "Охрана труда", комментируемая статья закрепляет содержание основных понятий, используемых в процессе обеспечения безопасных условий труда для работников, и тем самым служит правильному пониманию и применению правовых норм, включенных в названный раздел.

Так, определение в ТК понятия "охрана труда" как системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, дает представление

об этой сфере как о многогранной деятельности государства и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним. Кроме того, приведенное определение позволяет рассматривать охрану труда не только как систему мероприятий, опосредованных правом и подкрепляемых в силу этого соответствующим механизмом обеспечения, но и как систему организационных действий руководителей, позволяющих оперативно решать вопросы охраны труда, которые возникают в процессе производственной деятельности.

2. Наличие в ст. 209 основных понятий не исключает, однако, необходимости использования также и других нормативных актов, раскрывающих содержание этих основных понятий.

Например, условия труда определяются как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Содержание этого понятия станет более ясным, если обратиться к Руководству по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р2.2.2006-05, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г., где факторы трудового процесса раскрываются через тяжесть и напряженность труда.

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.

Работоспособность - состояние человека, определяемое возможностью физиологических и психических функций организма, которое характеризует его способность выполнять определенное количество работы заданного качества за требуемый интервал времени (см. Основные понятия, используемые в Руководстве: разд. 3 Руководства).

Использование работодателем понятия "условия труда" с учетом закрепленных в Руководстве характеристик будет в большей мере ориентировать его как на устранение вредных производственных факторов, так и на упорядочение процесса труда работников по показателям тяжести и напряженности.

3. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ ст. 209 дополнена такими основными понятиями, как "требования охраны труда", "государственная экспертиза условий труда" и "аттестация рабочих мест по условиям труда", что будет способствовать лучшему пониманию ст. ст. 211, 212, 215 и 216.1 ТК и др.

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Комментарий к статье 210

1. Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 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 (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ), государство определило в комментируемой статье основные направления своей политики в области охраны труда.

Разработка, осуществление и периодический пересмотр национальной политики в сфере охраны труда отвечают требованиям Конвенции МОТ N 155 "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (1981), ратифицированной Российской Федерацией (Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ // СЗ РФ. 1998. N 15. Ст. 1698).

2. Содержание ст. 210 свидетельствует о том, что в формировании законодательства об охране труда; в разработке федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; в управлении охраной труда и осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда; в обеспечении функционирования единой информационной системы охраны труда; в защите законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также членов их семей важнейшая роль принадлежит государственным органам.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ основные направления государственной политики в области охраны труда дополнены такими существенными направлениями, как проведение государственной экспертизы условий труда, осуществление аттестации рабочих мест по условиям труда, обеспечение профилактики несчастных случаев и повреждения здоровья работников, что свидетельствует о повышении роли государства в улучшении условий и охраны труда.

Внимание государства к указанной проблеме нашло отражение также в § 6 раздела 3 Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р (СЗ РФ. 2008. N 47. Ст. 5489).

В данной Концепции подчеркнуто, что создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры, имеет важное значение, поскольку это является важнейшим фактором для дальнейшего развития экономики и эффективного функционирования рынка труда.

3. В отличие от прежней формулировки такого направления государственной политики, как установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в действующей формулировке исключены слова "неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда". В связи с этим отпадает основание для установления компенсаций за указанные работы только при неустранимости вредных производственных факторов и должны учитываться фактические условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

4. Согласно ч. 2 комментируемой статьи реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться согласованными действиями органов государственной власти (федеральных и 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.

Примером таких согласованных действий можно считать заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008 - 2010 годы (РГ. 2007. N 293), в котором вопросы условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности рассматриваются в качестве приоритетных направлений сотрудничества и условий обеспечения достойного труда. Стороны приняли на себя обязательства: определить меры по совершенствованию норм ТК в части обеспечения безопасных условий и охраны труда, а также механизма их реализации; разработать

предложения по внесению изменений в законодательство РФ, в т.ч. в законодательство о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и налоговое законодательство, направленные на повышение экономической заинтересованности работодателей в проведении мероприятий по охране труда и здоровья работников, усиление ответственности работодателей за создание безопасных условий труда и работников - за соблюдение правил безопасности труда, применение средств индивидуальной и коллективной защиты; подготовить и обеспечить реализацию программы действий по улучшению условий и охраны труда, направленных на снижение смертности от производственного травматизма и предотвращение возникновения профессиональных заболеваний, включая совершенствование: порядка проведения аттестации рабочих мест, а также обязательных профилактических медицинских осмотров работников, совершенствование порядка установления страховых тарифов (использование индивидуального страхового тарифа в зависимости от состояния условий и охраны труда в организации) и других действий; сформировать систему аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, разработать обязательные требования к организациям в зависимости от вида оказываемых услуг и видов экономической деятельности работодателя; совершенствовать систему бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняющим в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных спецодежды, спецобуви, а также смывающих, обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами; развивать и совершенствовать систему обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных работников за счет внедрения новых прогрессивных форм обучения, с учетом отраслевой специфики.

Генеральное соглашение включает также обязательства сторон данного соглашения, направленные на охрану здоровья работников. В частности, помимо эффективного использования ресурсов здравоохранения имеется в виду определить и реализовать меры, способствующие дальнейшему развитию системы добровольного медицинского страхования, в т.ч. за счет исключения из налогооблагаемой базы сумм взносов работодателей по договорам добровольного медицинского страхования; содействовать распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), проведение вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний. Предусматривается необходимость разработки и реализации комплекса мер, направленных на обеспечение охраны материнства и детства, социальную поддержку женщин и лиц с семейными обязанностями, а также работающих инвалидов и ветеранов труда и других мер.

Выполнение этих мероприятий будет способствовать улучшению условий и охраны труда, а также дальнейшему развитию системы социального партнерства и повышению его эффективности в реализации государственной политики в области охраны труда.

5. Закрепленные в ст. 210 направления государственной политики в сфере охраны труда воплощены не только в разделе "Охрана труда", но и в разделах ТК: "Трудовой договор", "Рабочее время", "Время отдыха", "Оплата и нормирование труда", "Защита трудовых прав и свобод", а также в других разделах ТК - и освещаются при комментировании соответствующих статей этих разделов.

Глава 34. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

Комментарий к статье 211

1. Как следует из содержания ч. 1 ст. 211, государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ и устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда согласно ч. 10 ст. 209 ТК содержатся в правилах и инструкциях по охране труда, утверждаемых по общему правилу работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

2. Наиболее широкий круг государственных нормативных требований охраны труда, закрепленных федеральным законом, содержится в Трудовом кодексе (в разд. X "Охрана труда", разд. XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" и др.).

Государственные нормативные требования охраны труда, закрепленные в других федеральных законах, чаще всего направлены на обеспечение безопасности граждан (включая работающих) и защиту окружающей среды при использовании атомной энергии, проведении работ на опасных производственных объектах, в цехах, участках, где получаются, используются, перерабатываются, хранятся, уничтожаются, транспортируются опасные вещества, и др. (например, Закон об использовании атомной энергии, Закон о радиационной безопасности населения, Закон об уничтожении химического оружия, Закон о промышленной безопасности опасных производственных объектов).

3. Государственные нормативные требования охраны труда (а не просто требования охраны труда, как было указано в прежней редакции ч. 2 ст. 211) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в т.ч. при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

4. Значительная часть государственных нормативных требований охраны труда содержится в подзаконных нормативных правовых актах, издаваемых на федеральном и региональном уровнях.

Согласно ч. 3 комментируемой статьи порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако к настоящему времени указанный порядок еще не разработан. В части, не противоречащей законодательству, сохраняют свое значение Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (СЗ РФ. 2000. N 22. Ст. 2314) и Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5), а также разъяснения о применении правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утв. Приказом Минюста России от 4 мая 2007 г. N 88 (БНА РФ. 2007. N 23).

Так, в соответствии с п. 3 Постановления Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 проекты нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, должны направляться органами, разработавшими названные требования, для рассмотрения и согласования в соответствующие профсоюзные органы.

Утвержденные в установленном порядке нормативные правовые акты в месячный срок должны быть направлены Минздравсоцразвития России для включения в единую информационную систему государственных нормативных требований охраны труда.

Разрабатывая нормативные акты по охране труда, органы исполнительной власти субъектов РФ должны исходить из того, что включаемые в них требования не могут быть ниже государственных, установленных в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут продлеваться, но не более чем на 2 срока. Решение о продлении срока их действия либо досрочной отмене может быть принято органом, утвердившим эти требования, не позднее 9 месяцев до окончания срока их действия.

При изменении законодательства РФ об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации соответствующие государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от срока их действия. Пересмотр требований охраны труда осуществляется в таком же порядке, как и их разработка.

Федеральные санитарные правила действуют на всей территории Российской Федерации. При необходимости учета особенностей складывающейся гигиенической, эпидемиологической, экологической обстановки и состояния здоровья населения на территории субъекта РФ могут действовать федеральные санитарные правила, установленные для этой территории. Срок действия санитарных правил устанавливается при их утверждении в пределах 10 лет, с возможностью его продления, но не более чем на 5 лет (п. п. 4, 10 Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 июля 2000 г. N 554 // СЗ РФ. 2000. N 31. Ст. 3295).

Правила по охране труда обязательны для работодателя. Если в них отсутствуют требования, соблюдение которых при производстве работ необходимо, чтобы обеспечить безопасные условия труда, работодатель с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного или другого представительного органа работников принимает необходимые меры, обеспечивающие безопасные условия труда, исходя из конкретной обстановки. Без соблюдения названных требований не допускается также передача в серийное производство образцов новых машин и другого оборудования.

Инструкции по охране труда для работников организации разрабатываются работодателем на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (а при их отсутствии - на основе межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования должны быть изложены применительно к профессии работника или виду выполняемой работы.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются в соответствии с наименованиями профессий и перечнями видов работ, утверждаемыми работодателями, руководителями структурных подразделений предприятия, и утверждаются приказом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного либо иного уполномоченного работниками представительного органа.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Проверка и пересмотр инструкций по охране труда организуются и проводятся работодателем не реже одного раза в 5 лет. При изменении межотраслевых правил и

типовых инструкций по охране труда; при изменении условий труда работников; при внедрении новой техники и технологий и в других случаях инструкции по охране труда для работников пересматриваются досрочно (разд. V Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80).

Ознакомление работников с требованиями охраны труда является обязанностью работодателя (ст. 212 ТК).

5. Согласно законодательству работники обязаны соблюдать правила обращения с машинами и механизмами и другие требования, установленные в инструкциях (ст. 214 ТК). Постоянный контроль за соблюдением инструкций по охране труда возложен на работодателя. Конкретные обязанности должностных лиц в этой сфере закрепляются в должностных инструкциях либо определяются приказами руководителей.

Непосредственный систематический контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда осуществляется службами охраны труда организаций.

Работники такой службы вправе требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, а от руководителей подразделений - отстранения от работы лиц, грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда. Служба охраны труда представляет работодателю предложения о привлечении к ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов об охране труда.

Предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности вправе также вносить комитеты (комиссии) по охране труда, создаваемые в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа.

6. Что касается функционирования системы нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в которую согласно п. 1 Постановления Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 входят: межотраслевые и отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда, строительные и санитарные нормы и правила, правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, свод правил по проектированию и строительству, гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, то они в настоящее время сохраняют свою силу лишь в определенной части.

Как предусмотрено п. 1 ст. 46 Закона о техническом регулировании, со дня введения в действие этого Закона впредь до вступления в силу соответствующих технических регламентов требования к продукции или к связанным с ними процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранению, перевозке, реализации и утилизации, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными документами федеральных органов исполнительной власти, подлежат обязательному исполнению только в части, соответствующей целям:

защиты жизни и здоровья граждан, имущества физических или юридических лиц, государственного или муниципального имущества;

охраны окружающей среды, жизни или здоровья животных и растений;

предупреждения действий, вводящих в заблуждение приобретателей.

Это правило распространяется также на государственные и межгосударственные стандарты, принятые Госстандартом России до 1 июля 2003 г. (п. 1 Постановления Госстандарта России от 30 января 2004 г. N 4 "О национальных стандартах Российской Федерации" // БНА РФ. 2004. N 8). Этим же Постановлением Госстандарта России государственные и межгосударственные стандарты, принятые до 1 июля 2003 г., признаны национальными стандартами.

Согласно п. 2 ст. 15 Закона о техническом регулировании национальные стандарты применяются на добровольной основе. Их применение подтверждается знаком соответствия национальному стандарту.

До вступления в силу соответствующих технических регламентов Правительство РФ и федеральные органы исполнительной власти в пределах своих полномочий вправе в установленном порядке вносить изменения в нормативные правовые акты Российской Федерации, применяемые до дня вступления в силу соответствующих регламентов, федеральные органы исполнительной власти - в нормативные документы федеральных органов исполнительной власти, применяемые до дня вступления в силу соответствующих технических регламентов (п. 1.1 ст. 46 Закона о техническом регулировании в редакции Федерального закона от 1 мая 2007 г. N 65-ФЗ).

Программа разработки конкретных технических регламентов и сроки их разработки утверждены распоряжением Правительства РФ от 6 ноября 2004 г. N 1421-р (СЗ РФ. 2004. N 46 (ч II). Ст. 4551).

Для обеспечения заинтересованных лиц информацией о технических регламентах, документах национальной системы стандартизации, международных стандартах, правилах стандартизации, нормах стандартизации и рекомендациях по стандартизации, национальных стандартах других государств и международных договорах в области стандартизации и о правилах их применения создан информационный фонд технических регламентов и стандартов. Функционирование этого фонда обеспечивается Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии, взаимодействующим с федеральными органами исполнительной власти (Постановление Правительства РФ от 15 августа 2003 г. N 500 "О федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию" // СЗ РФ. 2003. N 34. Ст. 3367).

Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Комментарий к статье 212

1. Учитывая, что многие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, закрепленные в комментируемой статье, конкретизированы в отдельных статьях раздела "Охрана труда" и других разделов и освещаются в комментариях к этим статьям, здесь они рассматриваться не будут (вместо этого даются отсылки к соответствующим статьям).

2. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов означает, что названные процессы должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

О государственных нормативных требованиях охраны труда см. коммент. к ст. 211.

Об обеспечении безопасности применяемых в производстве оборудования, технологических процессов, сырья и материалов см. коммент. к ст. 215.

3. Для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения работники должны за счет работодателя обеспечиваться средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты) и средствами коллективной защиты (техническими средствами защиты от воздействия, например, движущихся частей оборудования, являющихся источником опасности; от попадания в рабочую зону используемых в работе опасных веществ и материалов или инструмента), прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке.

Содержание понятий сертификации как формы подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил или условиям договоров и декларирования соответствия как формы подтверждения соответствия продукции требованиям технических регламентов раскрыто в ст. 2 Закона о техническом регулировании.

Порядок прохождения обязательной сертификации и декларирования соответствия закреплен в гл. 4 указанного Закона.

Об обеспечении средствами индивидуальной защиты см. коммент. к ст. 221.

Обеспечение работников сертифицированными средствами коллективной защиты осуществляется работодателем в соответствии со строительными нормами и правилами, санитарными правилами и нормами, межотраслевыми и отраслевыми правилами по охране труда и другими нормативными правовыми актами, которыми установлены требования безопасности к конкретному виду производства, производственному процессу, оборудованию, инструменту и т.д.

4. Обеспечение работодателем соответствия рабочих мест требованиям охраны труда означает, что их расположение и организация, а также оборудование и инструменты для работы, воздушная среда и др. должны быть безопасными и не угрожать жизни и здоровью работников. Как указывалось в комментарии к ст. 211 ТК, государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов РФ и подзаконных нормативных правовых актах. Например, организациям г. Москвы при оборудовании рабочих мест и поддержании их в безопасном состоянии рекомендуется соблюдать следующие требования охраны труда.

Рабочие места должны быть обеспечены необходимой технологической оснасткой, предохранительными устройствами, приспособлениями и другими средствами, обеспечивающими здоровые и безопасные условия труда. Оборудование, оргоснастка, вспомогательные приспособления, режущий, измерительный и вспомогательный инструменты, материалы, заготовки, комплектующие и готовые детали, изделия и предметы ухода за рабочим местом должны размещаться на рабочем месте так, чтобы были обеспечены условия для безопасной работы.

У рабочих мест должны быть предусмотрены площадки для размещения материалов и деталей на период их обработки. Заготовки и обработанные детали должны размещаться только на отведенной для этой цели площадке в специальной таре или в устойчивых стопах (штабелях, пакетах) высотой не более 1 м для металлических деталей и 1,7 м - для деревянных.

На оборудовании, столах, механизмах и т.п. не должны находиться предметы, не требующиеся по условиям производства.

Рабочие места электросварки, находящиеся в производственном помещении, должны быть ограждены постоянными или переносными щитами высотой не менее 1,8 м, а многопостовые трансформаторы и генераторы должны быть ограждены переборками высотой 2,5 м, исключающими доступ посторонних лиц, и т.д. (разд. 11 "Организация рабочего места" Методических указаний по охране труда для организаций города Москвы, утв. распоряжением правительства Москвы от 1 июля 2003 г. N 1140-РП, с приложением Перечня нормативных правовых актов по охране труда, на которые имеются ссылки в тексте Методических указаний, с внесенными изм. и доп. (Вестник мэра и правительства Москвы. 2003. N 42).

Безопасные условия труда и надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест обеспечиваются путем рационального использования производственных помещений; совершенствования технологических процессов и модернизации технологического оборудования; механизации и автоматизации технологических операций, связанных с транспортированием и использованием ядовитых, легковоспламеняющихся и горючих жидкостей; внедрения систем автоматического или дистанционного управления оборудованием вредных и опасных производств и другими способами, отвечающими

требованиям единых межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарным правилам и нормам, утверждаемым в установленном порядке.

Для определения соответствия условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда работодатель должен организовать эффективный производственный контроль за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников. На крупных и средних предприятиях в этих целях могут создаваться собственные лаборатории, оснащенные необходимыми приборами и укомплектованные квалифицированными специалистами. В более мелких организациях подобная работа может выполняться по договорам с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Конкретные обязанности по обеспечению охраны труда работодатель возлагает на руководителей структурных подразделений и закрепляет в должностных инструкциях или утверждает приказом по организации, доводит до соответствующего должностного лица под расписку при приеме на работу (назначении на новую должность).

Перед началом работ их руководитель (начальник производства, мастер, бригадир и т.п.) обязан проверить оборудование, приспособления, оргоснастку, работу вентиляции, заземляющие, пусковые, сигнальные устройства, места работы, убедиться в полной их исправности и безопасности.

Порядок проведения отдельных видов производственного контроля закреплен нормативными правовыми актами. Например, организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий регулируются Санитарными правилами СП 1.1.1058-01, введенными в действие с 1 января 2002 г. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 13 июля 2001 г. N 18 (БНА РФ. 2001. N 45).

В соответствии со ст. 11 Закона о промышленной безопасности опасных производственных объектов Постановлением Правительства РФ от 10 марта 1999 г. утверждены Правила организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте (СЗ РФ. 1999. N 11. Ст. 1305).

На основании указанных Правил каждая организация, эксплуатирующая опасные производственные объекты, разрабатывает положение о производственном контроле с учетом профиля производственного объекта, которое утверждается руководителем эксплуатирующей организации при обязательном согласовании с территориальным органом, осуществляющим государственный надзор в области промышленной безопасности.

Ответственность за организацию и осуществление производственного контроля несут руководитель эксплуатирующей организации и лица, на которых возложены такие обязанности в соответствии с законодательством РФ.

При выявлении нарушений требований безопасности и санитарных правил на объекте производственного контроля работодатель должен принять меры, направленные на устранение выявленных нарушений и недопущение их возникновения, в т.ч.: приостановить либо прекратить деятельность или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, выполнение отдельных видов работ и оказание услуг; прекратить использование в производстве сырья, материалов, не соответствующих установленным требованиям и не обеспечивающих выпуск продукции, безопасной для человека, и др.

Особые требования к работодателю предъявляются в связи с необходимостью обеспечить радиационную безопасность при обращении работников с источниками ионизирующего излучения. В частности, работодатель обязан регулярно информировать работников (персонал) об уровнях ионизирующего излучения на их рабочих местах и о величине полученных ими индивидуальных доз облучения; планировать и осуществлять

специальные мероприятия; осуществлять систематический производственный контроль за радиационной обстановкой на рабочих местах, в помещениях, на территориях организаций, а также за выбросом и сбросом радиоактивных веществ (ст. 14 Закона о радиационной безопасности населения).

С 1998 г. введена ежегодная радиационно-гигиеническая паспортизация организаций - системная оценка влияния основных источников ионизирующего излучения (техногенных и естественных) в зависимости от состояния среды обитания и условий жизнедеятельности.

Типовые формы радиационно-гигиенических паспортов организаций и территорий утверждены 21 июня 1999 г. Приказом Минздрава России N 240, Госатомнадзора России N 65, Госкомэкологии России N 289 (БНА РФ. 1999. N 30).

Работодатель обязан также осуществлять специальные мероприятия по профилактике канцерогенной опасности, а именно: принимать меры, исключающие возможность контакта работников с канцерогенными веществами; заменять канцерогенные вещества и факторы неканцерогенными или менее канцерогенными веществами и факторами; максимально ограничивать число лиц, подвергающихся воздействию канцерогенных факторов; при проектировании или реконструкции производств отдавать предпочтение непрерывным, безотходным технологическим процессам с максимальной степенью автоматизации и механизации, а также герметичному оборудованию и др. (см. СанПин 1.2.2353-08 "Канцерогенные факторы и основные требования к профилактике канцерогенной опасности", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ // БНА РФ. 2008. N 23).

Для выявления и учета предприятий, технологических процессов, отдельных цехов и производственных участков, на которых работники подвергаются или могут подвергаться воздействию канцерогенных факторов, разработки мероприятий по профилактике злокачественных новообразований, своевременного проведения мероприятий по охране здоровья работников проводится санитарно-гигиеническая паспортизация канцерогенноопасных производств в соответствии с Методическими указаниями, утвержденными в установленном порядке, и в сроки, согласованные с территориальными органами Роспотребнадзора (МУ 1.1.688-98 - Охрана труда и социальное страхование. 1999. N 8. С. 71).

5. Соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, прогрессивным техническим, технологическим, организационным решениям, а также передовому опыту, нормативам и стандартам определяется в ходе аттестации рабочих мест.

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.

Эта работа регулируется Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (БНА РФ. 2008. N 10) и предусматривает порядок осуществления деятельности работодателей - юридических лиц и работодателей - физических лиц, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, оформления и использования результатов аттестации, а также определяет методы исследований при проведении оценки условий труда.

Указанным Порядком надлежит руководствоваться также и организациям, привлекаемым для аттестации рабочих мест по условиям труда, - аттестующим организациям.

Сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации устанавливаются исходя из того, что каждое рабочее место должно аттестовываться не реже одного раза в пять лет.

Обязательной повторной аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации) подлежат рабочие места:

после замены производственного оборудования;

после изменения технологического процесса, средств коллективной защиты и др.;

при выявлении нарушений установленного Порядка, по требованию должностных лиц 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 также органов исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченных на проведение государственной экспертизы условий труда.

Вновь организованные рабочие места аттестуются после ввода их в эксплуатацию.

Для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации издается приказ, в соответствии с которым создается аттестационная комиссия, определяется ее состав и, при необходимости, состав аттестационных комиссий в структурных подразделениях организаций, утверждается председатель аттестационной комиссии, а также определяются сроки и графики проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аттестационная комиссия создается организацией, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, и аттестующей организацией на паритетной основе в целях координации, методического руководства и контроля за проведением работы по аттестации рабочих мест.

Аттестационная комиссия формируется, как правило, из специалистов, прошедших подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях, уполномоченных на этот вид обучения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда.

В состав аттестационной комиссии организации рекомендуется включать руководителей структурных подразделений организации, юристов, специалистов служб охраны труда, специалистов по кадрам, специалистов по труду и заработной плате, представителей лабораторных подразделений, главных специалистов, медицинских работников, представителей профсоюзных организаций или других уполномоченных работниками представительных органов, представителей комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, представителей аттестующей организации.

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку условий труда, оценку травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Нормативной базой проведения аттестации рабочих мест по условиям труда являются: Трудовой кодекс РФ, нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, а также другие документы по охране труда.

В ходе аттестации должно использоваться Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда Р 2.2.2006-05 утверждены Роспотребнадзором 29 июля 2005 г.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда аттестационная комиссия разрабатывает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, куда включаются в т.ч. мероприятия, требующие материальных затрат. При этом указываются источники финансирования мероприятий, сроки их исполнения, исполнители и устраняемые вредные и (или) опасные производственные факторы по конкретным рабочим местам. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации подписывается председателем аттестационной комиссии и после согласования с комитетом (комиссией) по охране труда, профсоюзным или иным уполномоченным работником и представительным органом утверждается работодателем

и включается в коллективный договор. Помимо этого комиссия вносит предложения о готовности к сертификации организации работ по охране труда.

Согласно п. 5.3 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008 - 2010 годы порядок проведения аттестации рабочих мест подлежит дальнейшему совершенствованию.

6. Об обеспечении режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ см. коммент. к статьям разделов ТК "Рабочее время" и "Время отдыха".

7. Об обучении работников безопасным приемам и методам работы см. коммент. к ст. 225.

8. Об организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты см. коммент. к ст. 217.

9. Об организации проведения медицинских осмотров см. коммент. к ст. 213.

10. Работодатель обязан информировать работников об условиях труда в местах, где им надлежит выполнять работу: о факторах производственной среды и самого трудового процесса, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Такая информация должна предоставляться как при приеме на работу, так и в последующее время.

Например, если работник принимается на работу с вредными или опасными условиями труда, он должен быть поставлен в известность, с какими именно неблагоприятными производственными факторами ему придется иметь дело, каков риск для его здоровья (получение травмы, профессионального заболевания), какие применяются меры защиты от воздействия неблагоприятных факторов (установлены меры коллективной защиты, выдаются средства индивидуальной защиты), какие полагаются компенсации в связи с воздействием вредных и опасных производственных факторов (установлены повышенная оплата труда, сокращенное рабочее время и дополнительные отпуска, бесплатно выдается молоко или лечебно-профилактическое питание и др.).

Работодатель обязан информировать работников о состоянии условий труда на рабочих местах и в организации в целом, в частности сообщать им о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда. Непосредственное информирование работников от лица работодателя о состоянии условий труда на рабочем месте, а также о принятых мерах по защите от опасных и вредных производственных факторов входит в должностные обязанности начальника отдела охраны труда (разд. I Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37. М.: Приор, 2000). Проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование об их результатах - также обязанность комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых в организациях (см. коммент. к ст. 218).

В случае непредоставления работникам информации об условиях труда на их рабочих местах они вправе обращаться в вышестоящие в порядке подчиненности органы (если такие органы имеются), в органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда (см. коммент. к ст. 353), а также в органы общественного контроля (см. коммент. к ст. 370). О порядке рассмотрения обращений см. коммент. к п. 9 ст. 219.

11. Работодатель обязан предотвращать аварийные ситуации. Эта обязанность реализуется им путем закрепления в инструкциях по охране труда для работников специальных разделов о требованиях безопасности в аварийных ситуациях, где указываются: перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие; действия работников при возникновении аварий и ситуаций, которые могут привести к нежелательным последствиям; действия по оказанию первой помощи

пострадавшим при травмировании, отравлении и внезапном заболевании и др. (разд. IV и V Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 // Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5). Кроме того, работодатель должен разработать комплекс мер по предотвращению и ликвидации последствий аварий.

Так, организации, эксплуатирующие опасные производственные объекты, обязаны: проводить подготовку и аттестацию работников в области промышленной безопасности; организовывать и осуществлять производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности; обеспечивать наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами в соответствии с установленными требованиями; обеспечивать проведение экспертизы промышленной безопасности зданий, а также проводить диагностику, испытания, освидетельствование сооружений и технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, в установленные сроки; планировать и осуществлять мероприятия по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте; заключать с профессиональными аварийно-спасательными службами или с профессиональными аварийно-спасательными формированиями договоры на обслуживание, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, создавать собственные профессиональные аварийно-спасательные службы или формирования, а также нештатные аварийно-спасательные формирования из числа работников; обучать работников действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте; создавать системы наблюдения, оповещения, связи и поддержки действий в случае аварии и содержать указанные системы в пригодном к использованию состоянии (ст. ст. 9, 10 Закона о промышленной безопасности опасных производственных объектов).

Организации, эксплуатирующие ядерные установки, радиационные источники или пункты хранения ядерных материалов, обязаны обеспечивать: разработку и реализацию мер по предотвращению аварий (на ядерной установке, на радиационном источнике и в пункте хранения) и снижению их негативных последствий для работников указанных объектов, населения и окружающей среды; разработку и реализацию в пределах своей компетенции мер по защите работников и населения в случае аварии; подбор, подготовку и поддержание квалификации работников эксплуатирующих организаций, осуществляющих деятельность в области использования атомной энергии, и другие меры (ст. 35 Закона об использовании атомной энергии).

Необходимость разработки плана действий, предупреждающих возникновение чрезвычайных ситуаций и ликвидирующих их последствия, предусмотрена также для объектов по хранению и уничтожению химического оружия и при его перевозке (ст. ст. 14, 15 Закона об уничтожении химического оружия).

12. Для оценки качества деятельности работодателя по обеспечению безопасных условий труда в организациях, деятельности службы охраны труда, работы по проведению аттестации рабочих мест, обучению и профессиональной подготовке работников в области охраны труда и др. комментируемая статья предусматривает необходимость проведения сертификации работ по охране труда. В этих целях в соответствии с Постановлением Минтруда России от 24 апреля 2002 г. N 28 создана Система сертификации работ по охране труда в организациях (ССОТ), а также утверждены Положение о Системе сертификации работ по охране труда в организациях и Правила сертификации работ по охране труда (БНА РФ. 2002. N 33).

Федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ, ведающим вопросами охраны труда, поручено провести подготовительную работу для введения сертификации работ по охране труда в организациях.

Организационную структуру ССОТ образуют:

Минтруд России;

Центральный орган ССОТ, определяемый Минтрудом России;

центр охраны труда;

центральные органы отраслевых подсистем ССОТ;

аккредитованные органы по сертификации;

аккредитованные испытательные лаборатории (центры).

Сертификация работ по охране труда осуществляется в соответствии с заявками организаций по мере их готовности к проверке и оценке указанных работ органами по сертификации на соответствие нормам и требованиям охраны труда и получению сертификата безопасности.

Наличие сертификата безопасности свидетельствует о том, что состояние работы по охране труда в данной организации соответствует установленным государственным нормативным требованиям охраны труда и ей могут быть сделаны скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, устанавливаемые Фондом социального страхования РФ на текущий год в соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 6 сентября 2001 г. N 652 (СЗ РФ. 2001. N 37. Ст. 3696).

13. Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется работодателем (страхователем) за счет собственных средств путем перечисления Фонду социального страхования РФ (страховщику) в установленном порядке обязательных платежей (ст. 17 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний).

Размер страховых взносов определяется исходя из страховых тарифов, устанавливаемых в законодательном порядке.

В соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2007 г. N 186-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов" (СЗ РФ. 2007. N 30. Ст. 3800) установлено, что в 2008 году и в плановый период 2009 и 2010 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются в порядке и по тарифам, которые установлены Федеральным законом от 22 декабря 2005 г. N 179-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год" (СЗ РФ. 2005. N 52 (ч. I). Ст. 5592).

Размер тарифов установлен в процентах к начисленной работодателем оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях - к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска. Таких классов профессионального риска названным Федеральным законом установлено 32. Значит, по виду экономической деятельности, отнесенному к 4 классу профессионального риска, размер страховых взносов составит 0,5% к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных; по видам экономической деятельности, отнесенным к 22 классу профессионального риска, - 3,4%. Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска утверждены Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. N 713 (СЗ РФ. 2005. N 50. Ст. 5300). Порядок начисления, учета и расходования средств на обязательное социальное страхование регулируется соответствующими Правилами (Правила начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 2 марта 2000 г. N 184 // СЗ РФ. 2000. N 11. Ст. 1181).

Порядок внесения в Фонд социального страхования Российской Федерации капитализированных платежей при ликвидации юридических лиц - страхователей по

обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определен Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 17 ноября 2000 г. N 863 // СЗ РФ. 2000. N 48. Ст. 4693).

Капитализированные платежи вносятся ликвидационной комиссией (конкурсным управляющим) по месту регистрации страхователя путем их перечисления в установленном порядке на счет страховщика.

Перечисляются эти платежи в порядке очередности, установленной гражданским законодательством. В соответствии со ст. 64 ГК страховщику они должны перечисляться в первоочередном порядке.

Аккумулированные Фондом социального страхования РФ страховые взносы используются этим Фондом на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованных при исполнении ими трудовых обязанностей по трудовому договору, и в иных установленных Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний случаях путем предоставления застрахованным в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию (см. коммент. к ст. 184).

14. Комментируемая статья не только закрепляет обязанности работодателя по созданию безопасных условий и охраны труда, но и обязывает его обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки.

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Комментарий к статье 213

1. В соответствии со ст. 213 некоторые категории работников должны проходить обязательные медицинские осмотры. К их числу относятся прежде всего 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. Они 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) (ч. 1 ст. 213).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 213).

Вредные и (или) опасные производственные факторы, влияющие на здоровье работников в процессе труда, и работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются Правительством РФ либо нормативными правовыми актами,

утверждаемыми в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Именно такими нормативными правовыми актами в первую очередь надлежит руководствоваться при организации медицинских осмотров значительного числа работников.

Так, во исполнение Постановления Правительства РФ от 27 октября 2003 г. N 646 (СЗ РФ. 2003. N 44. Ст. 4313) Минздравсоцразвития России Приказом от 16 августа 2004 г. N 83 (БНА РФ. 2004. N 38) утвердил:

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);

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Необходимо также иметь в виду, что сохраняет свое значение Перечень общих медицинских противопоказаний к допуску в контакте с вредными, опасными веществами и производственными факторами, который дан в приложении N 4 к Приказу Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 (Новая аптека. 2002. N 4).

К вредным и (или) опасным производственным факторам отнесены химические факторы, например вещества, обладающие выраженным действием на организм (аллергены, асбесты природные и синтетические, стекловолокно, стеклянная и минеральная вата, смолы, лаки, клеи и др.); физические факторы (производственная вибрация, производственный шум, повышенная и пониженная температура по сравнению с допустимыми уровнями и т.д.); факторы трудового процесса (физические перегрузки, пребывание в вынужденной рабочей позе свыше 25% времени смены и др.).

К числу работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), отнесены работы на высоте, верхолазные работы, работа крановщика (машиниста крана), работы по непосредственному управлению транспортными средствами и др. При этом профессии и должности лиц, выполняющих указанные работы, не предусматриваются.

2. Для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) поступающему на работу лицу работодатель выдает направление, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы или работы с вредными и (или) с опасными условиями труда. Помимо направления этим лицом должен быть предъявлен паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторная карта или выписка из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством РФ, - решение врачебной психиатрической комиссии.

Для прохождения работниками периодических медицинских осмотров (обследований) работодатель определяет контингенты таких работников и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, работ с вредными и (или) опасными условиями труда и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников. После согласования данного списка с территориальными органами Роспотребнадзора работодатель направляет его - за 2 месяца до начала осмотра - в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

На основании полученного поименного списка медицинская организация утверждает (совместно с работодателем) календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

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 чем один раз в 2 года.

Периодические медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного (внеочередного) осмотра (обследования).

Заключение медицинской комиссии и результаты медицинского осмотра (обследования), как предварительного, так и периодического, а также выписка из амбулаторной карты работника вносятся в карту предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинская организация совместно с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и представителем работодателя обобщает результаты проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и составляет заключительный акт по его итогам в 4 экземплярах. Заключительный акт в течение 30 дней должен быть представлен работодателю, территориальному органу Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и центру профпатологии.

Работник информируется о результатах медицинского осмотра (обследования).

В случае если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в центр профпатологии на экспертизу для выявления связи заболевания с профессией.

Центр профпатологии при установлении связи заболевания с профессией составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, работодателю, страховщику и в медицинскую организацию, направившую работника.

Работник, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центром профпатологии направляется с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, которая оформляет документы для представления на медико-социальную экспертизу.

3. Предварительные (при поступлении на работу) и последующие периодические медицинские осмотры должны проходить также лица, имеющие производственный контакт с канцерогенными веществами (Перечень веществ, продуктов и производственных процессов, канцерогенных для человека // Приложение N 3 к Руководству по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р 2.2.2006-05, утв. Роспотребнадзором 29 июля 2005 г.).

Лица, оставившие производство, на котором применялись или производились канцерогенные вещества и продукты, подлежат систематическому медицинскому наблюдению с участием специалиста-онколога и должны регистрироваться в лечебно-профилактических учреждениях по месту жительства или прежней работы.

4. Специальными актами регулируется организация медицинских осмотров некоторых категорий работников железнодорожного транспорта (см. коммент. к ст. 328).

5. Для снижения вероятности аварий в связи с неправильными действиями персонала объектов использования атомной энергии (атомных станций, исследовательских реакторов, судов с ядерными энергетическими установками, пунктов хранения

радиоактивных отходов и др.), из-за отклонений в состоянии здоровья работники этих объектов проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (ежегодные) медицинские осмотры и психофизиологические обследования.

Перечни медицинских противопоказаний и должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также требования к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии утверждены Постановлением Правительства РФ от 1 марта 1997 г. N 233 (СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 1176).

6. Для отдельных категорий работников, например для персонала объектов по хранению и уничтожению химического оружия, а также для спасателей, помимо предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, предусмотрено прохождение соответственно медицинских осмотров до и после рабочей смены (ст. 14 Закона об уничтожении химического оружия) и плановых (углубленных), предэкспедиционных и текущих - ежедневных в ходе ликвидации чрезвычайной ситуации (после окончания рабочей смены) медицинских осмотров и обследований (п. 7 Положения о бесплатной медицинской реабилитации спасателей в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 31 октября 1996 г. N 1312 // СЗ РФ. 1996. N 46. Ст. 5253).

7. Статьей 9 Закона о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции предусмотрены обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников отдельных профессий, производств и организаций. Перечень таких работников утвержден Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 877 (СЗ РФ. 1995. N 37. Ст. 3624).

8. Работники, осуществляющие определенную деятельность, в т.ч. связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, в целях определения их пригодности по состоянию психического здоровья проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Такое освидетельствование проводится на добровольной основе.

Организационно-методическая работа по вопросам, связанным с прохождением обязательного психиатрического освидетельствования, осуществляется Минздравсоцразвития России.

Порядок прохождения указанного освидетельствования определяется Правилами, утв. Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695 (СЗ РФ. 2002. N 39. Ст. 3796). При этом применяется Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности (кроме п. 5 примечаний к Перечню). Перечень утвержден Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 (САПП РФ. 1993. N 18. Ст. 1602).

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением, не реже одного раза в 5 лет.

Для прохождения такого освидетельствования работник должен представить выданное работодателем направление с указанием вида деятельности и условий труда и предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Решение комиссии (в письменной форме) выдается работнику под роспись в течение 3 дней после его принятия и в этот же срок доводится до сведения работодателя с указанием даты принятия решения и даты выдачи его работнику.

В случае несогласия работника с решением комиссии он может обжаловать его в суд.

9. В случаях, когда по состоянию здоровья работнику необходимо пройти внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими

рекомендациями, он должен быть направлен на такой осмотр (обследование) с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

10. Предусмотренные комментируемой статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя. Наряду с этим в соответствии со ст. 9 Закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г. Фонд социального страхования РФ вправе принимать решения о направлении страхователями в указанный период средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в сумме до 2000000,0 тыс. руб. ежегодно на финансирование проведения углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Финансовое обеспечение этих мероприятий осуществляется по правилам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством РФ.

Страхователь осуществляет расходы на проведение углубленных медицинских осмотров в счет уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11. Прохождение лицами, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) является их обязанностью.

Отказ работника от прохождения очередного периодического медицинского осмотра без уважительной причины работодатель может рассматривать как нарушение трудовой дисциплины и подвергнуть его дисциплинарному взысканию.

Работодатель не вправе допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Комментарий к статье 214

1. Понятие "работник" охватывает как руководителей, специалистов и других служащих, так и рабочих. Поэтому закрепленные в комментируемой статье обязанности распространяются на все указанные категории работников. Объем обязанностей соответствующей категории работников по соблюдению требований охраны труда устанавливается в зависимости от их правового статуса. Так, если работники выполняют организационно-распорядительные функции, то они обязаны соблюдать государственные нормативные требования, содержащиеся в федеральных законах и законах субъектов РФ, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые и отраслевые типовые инструкции по охране труда, правила безопасности, санитарные нормы и правила. Названные правила содержат требования к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений); требования, регламентирующие допустимые уровни опасных и вредных производственных факторов в производственных помещениях, на площадках, - для процессов, выполняемых вне производственных помещений и на рабочих местах, а также требования, предъявляемые к освещенности, температурному режиму, влажности и другим производственным факторам. Правила по охране труда включают также требования к производственному оборудованию, его размещению и организации работ; требования к исходным материалам, заготовкам, полуфабрикатам, к способам их хранения и транспортировки, к организации погрузочно-разгрузочных работ и других операций, влияющих на обеспечение безопасности труда работников; требования безопасности, предъявляемые к организации производственных

(технологических) процессов (в т.ч. требования пожаро- и взрывобезопасности), к системам контроля и управления технологическими процессами, обеспечивающими защиту работников, к мерам по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, возникающих в аварийных ситуациях, и др. Помимо этого на лиц, осуществляющих организационно-распорядительные функции, возлагается обязанность контролировать соблюдение подчиненными им работниками инструкций по охране труда. Конкретные обязанности лиц, выполняющих организационно-распорядительные функции в области охраны труда, определяются в должностных инструкциях.

2. Что касается работников, занятых производственной деятельностью, то они обязаны соблюдать инструкции по охране труда, разрабатываемые исходя из их профессий или видов выполняемых работ на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда.

Такие инструкции содержат:

требования безопасности перед началом работы (порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты; порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п.; порядок проверки исходных материалов (заготовок, полуфабрикатов); порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования и др.);

требования безопасности во время работы (способы и приемы безопасного выполнения работ, использования технологического оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов; требования безопасного обращения с исходными материалами (сырьем, заготовками, полуфабрикатами); указания по безопасному содержанию рабочего места; действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций; требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников, и др.);

требования безопасности по окончании работ (порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры; порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности; требования соблюдения личной гигиены; порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы, и т.д.).

3. В случаях, когда руководящие работники, специалисты и другие служащие выполняют свои трудовые функции в условиях воздействия вредных или опасных факторов либо их труд требует применения способов и приемов безопасного выполнения работ, соответствующего обращения с машинами, механизмами, оборудованием, они также должны соблюдать требования безопасности, установленные инструкциями по охране труда.

4. Закрепление в комментируемой статье и других обязанностей работников (правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным приемам выполнения работ и обязательные медицинские осмотры; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, и т.д.) означает, что они наряду с руководителями должны вносить свой вклад в создание безопасных условий труда в организациях. Это не только уменьшает риск возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, но и позволяет работодателю принимать своевременные меры по их предупреждению.

5. На отдельные категории работников законодательством возложены дополнительные обязанности в области охраны труда. Например, работники опасного производственного объекта должны в установленном порядке участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте (п. 2 ст. 9 Закона о промышленной безопасности опасных производственных объектов). Работники

организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии обязаны содействовать надежности и безопасности работы таких объектов, быть постоянно готовыми к предупреждению и ликвидации аварийных ситуаций, аварий и предотвращению их развития, при возникновении аварийной ситуации действовать в строгом соответствии с противоаварийными инструкциями и с планом ликвидации аварии; прибыть на работу по вызову администрации для ликвидации аварии или ее предотвращения; не оставлять самовольно свое рабочее место. Руководитель не должен направлять работников в радиационно опасные зоны с возможным превышением основных дозовых пределов и допустимых уровней радиационного воздействия без согласия указанных работников и без их информирования о возможных уровнях облучения, а также с нарушением соответствующих норм, правил и инструкций (подп. "а", "б", "е" п. 4 и подп. "б" п. 7 Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утв. Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 // СЗ РФ. 1998. N 29. Ст. 3557).

6. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками обязанностей, закрепленных в комментируемой статье, является нарушением трудовой дисциплины, и виновные в этом могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности (см. коммент. к ст. 419).

Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

Комментарий к статье 215

1. Комментируемая статья в редакции Федерального закона от 22 июля 2008 г. N 157-ФЗ (СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. I). Ст. 3613) повышает уровень требований государства к производственным объектам и к оснащению их оборудованием, предусматривая, что уже на стадии проектирования проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда (см. коммент. к ст. 211 ТК).

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в т.ч. иностранного производства, должны не только соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, но и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

2. Техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии их проектов государственным нормативным требованиям охраны труда запрещаются (см. ст. 216.1 ТК и коммент. к ней).

3. Оценка соответствия проектов объектов строительства, реконструкции, капитального ремонта производственных объектов государственным нормативным требованиям охраны труда осуществляется путем проведения государственной экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.

Согласно ст. 49 Градостроительного кодекса государственная экспертиза проектной документации и результатов инженерных изысканий проводится федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта РФ, уполномоченными на проведение государственной экспертизы проектной документации, или подведомственными указанным органам государственными (бюджетными или автономными) учреждениями.

Предметом государственной экспертизы являются оценка соответствия проектной документации требованиям технических регламентов, в т.ч. санитарно-эпидемиологическим, экологическим требованиям, требованиям государственной охраны объектов культурного наследия, требованиям пожарной, промышленной, ядерной, радиационной и иной безопасности, а также результатам инженерных изысканий и оценка соответствия результатов инженерных изысканий требованиям технических регламентов.

Срок проведения государственной экспертизы определяется сложностью объекта капитального строительства, но не должен превышать 3 месяца.

Порядок организации и проведения государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий, порядок определения размера платы за проведение государственной экспертизы, а также порядок взимания этой платы регулируются Положением, утв. Постановлением Правительства РФ от 5 марта 2007 г. N 145 (СЗ РФ. 2007. N 11. Ст. 1336).

Государственный строительный надзор осуществляется в соответствии со ст. 54 Градостроительного кодекса.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов (иные уполномоченные работниками представительные органы) вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых (эксплуатируемых) механизмов и инструментов (п. 5 ст. 20 Закона о профсоюзах).

4. В силу ч. 5 ст. 215 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 и медико-биологическая) оценка которых не производилась.

Порядок организации и проведения санитарно-эпидемиологических экспертиз, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок утвержден Приказом Роспотребнадзора от 19 июля 2007 г. N 224 (БНА РФ. 2007. N 31). Указанные экспертизы проводятся соответствующими организациями по заявлению, поданному гражданином - индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом.

5. Производственные объекты, законченные строительством (реконструированные) в соответствии с утвержденным проектом и подготовленные к эксплуатации, предъявляются заказчиком (застройщиком) к приемке государственным приемочным комиссиям.

При этом 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 (ч. 4 ст. 215).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов (ч. 6 ст. 370 ТК).

6. В случаях использования работодателем новых, еще не применяемых в организации вредных или опасных веществ к нему предъявляется дополнительное требование. Он обязан до использования указанных веществ разработать и согласовать с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Глава 35. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 216. Государственное управление охраной труда

Комментарий к статье 216

1. Государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК), сущность которой состоит в создании условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровья людей (ст. 7 Конституции РФ).

Государственное управление охраной труда осуществляется на федеральном уровне, на уровне субъектов РФ в пределах их полномочий и органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами субъектов РФ.

2. Правительство РФ, будучи органом государственной власти, осуществляет исполнительную власть Российской Федерации, регулирует отношения в социально-экономической сфере, а значит, и в области охраны труда; принимает меры по обеспечению условий для реализации трудовых прав граждан; руководит работой федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность; утверждает положения о федеральных органах исполнительной власти и др. (ст. ст. 12, 13, 16 Закона о Правительстве РФ).

3. Федеральным органом исполнительной власти, который по заданию Правительства РФ осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, является Минздравсоцразвития России.

Осуществляя указанные функции, Минздравсоцразвития России утверждает: межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда; перечень документации и материалов, предоставляемых на государственную экспертизу условий труда (в зависимости от объекта экспертизы); порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций, в т.ч. руководителей организации, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей; нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов; перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда; перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, проведение которых частично финансируется за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, форма программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания; методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда и др. (п. п. 5.2.65 - 5.2.83 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 // СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2898).

4. Другие федеральные органы исполнительной власти решают вопросы управления охраной труда в соответствии с их компетенцией, закрепленной в положениях об этих органах или в других нормативных правовых актах.

Так, исходя из содержания ч. 2 ст. 100 ТК, особенности рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и др., имеющих особый характер работы, в порядке, определяемом Правительством РФ, устанавливаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России (см.

Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 // СЗ РФ. 2002. N 50. Ст. 4952).

5. Значительная роль в механизме государственного управления охраной труда принадлежит федеральным органам исполнительной власти, выполняющим функции надзора и контроля за соблюдением работодателями государственных нормативных требований охраны труда. При этом указанные органы не только выявляют случаи нарушения требований охраны труда и причины их возникновения, но и пресекают факты подобных нарушений, а также применяют меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами государственных требований охраны труда.

Осуществляя отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, указанные органы обязаны согласовывать и координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ч. 3 ст. 216).

6. Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ федеральными органами исполнительной власти состоит в том, что эти органы в соответствии с их компетенцией издают обязательные для исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, юридическими лицами и гражданами обязательные правила поведения в области охраны труда либо осуществляют контроль и надзор за исполнением ими государственных требований охраны труда, а также осуществляют координационно-рекомендательную деятельность по охране труда.

Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере управления охраной труда устанавливаются нормативными правовыми актами регионального уровня. (См., например, Закон г. Москвы от 12 марта 2008 г. N 11 "Об охране труда в городе Москве" (Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2008. N 18.)

Взаимодействие федеральных органов исполнительной власти с региональными органами исполнительной власти по вопросам управления охраной труда имеет, как правило, координационно-рекомендательный характер.

7. Согласно ст. 132 (ч. 2) Конституции РФ органы местного самоуправления могут наделяться законом отдельными государственными полномочиями с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств.

Исходя из этого общего правила, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ дополнил ч. 4 ст. 216 положением о том, что 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.

На практике такие вопросы обычно решаются законодательством субъектов РФ. Например, в соответствии со ст. 9 Закона Московской области от 17 октября 2001 г. N 20/48 "Об охране труда в Московской области" (Вестник Московской областной Думы. 2001. N 11) органы местного самоуправления Московской области обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в сфере охраны труда на территории муниципальных образований Московской области в пределах своих полномочий, а также полномочий, переданных им органами государственной власти Московской области, и вправе:

создавать и организовывать работу координационных советов муниципальных образований по охране труда;

разрабатывать и осуществлять меры, способствующие экономической заинтересованности работодателей в обеспечении безопасных условий труда;

координировать работу служб охраны труда организаций;

участвовать в проведении мониторинга соблюдения требований охраны труда в организациях, причин несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний;

участвовать в расследовании групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

доводить информацию об утверждении нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, действующих на территории Московской области, до организаций;

участвовать в проведении мониторинга обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда в организациях;

рассматривать обращения, в т.ч. обращения работодателей и работников организаций по вопросам условий труда;

представлять информацию по вопросам обеспечения условий и охраны труда на территории муниципального образования в центральный исполнительный орган государственной власти Московской области в области охраны труда;

обеспечивать при выдаче разрешений и лицензий на отдельные виды деятельности соблюдение требований, определенных нормативными правовыми актами, содержащими требования по охране труда;

осуществлять в установленном порядке проверки по соблюдению требований охраны труда;

запрашивать документы и информацию, необходимые для выполнения возложенных на них задач;

запрашивать объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;

выдавать руководителям организаций предложения по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, действующих на территории Московской области, по форме, установленной центральным исполнительным органом государственной власти Московской области в области охраны труда.

Контроль за реализацией переданных органам местного самоуправления полномочий по управлению охраной труда осуществляется органами государственной власти, передавшими им эти полномочия.

8. В целях государственного управления охраной труда Федеральным законом от 22 июля 2008 г. N 157-ФЗ дополнительно предусмотрено, что Правительство РФ, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти выполняют следующие функции:

обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;

разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;

устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в т.ч. руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;

устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядок подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда и осуществляют другие полномочия. Помимо этого названные органы исполняют иные полномочия в сфере государственного

управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 5 ст. 216 ТК).

Названным Законом предусмотрено также, что органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда:

обеспечивают реализацию на территории субъекта РФ государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;

осуществляют на территории субъекта РФ в установленном порядке государственную экспертизу условий труда, организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и проведение подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда и др.;

исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ (ч. 6 ст. 216 ТК).

9. Под уполномоченными федеральными органами исполнительной власти могут пониматься федеральные органы исполнительной власти, за которыми законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации закрепляются различные функции по осуществлению отдельных полномочий (п. 4 ст. 133 Федерального закона от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ // СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. II). Ст. 3616).

Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда

Комментарий к статье 216.1

1. Государственная экспертиза условий труда - это оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК).

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи 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 (Федеральной службой по труду и занятости), и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ органом исполнительной власти.

3. Поскольку такой орган Правительством РФ еще не определен, Порядок проведения государственной экспертизы условий труда регулируется Положением о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. N 244 (СЗ РФ. 2003. N 18. Ст. 1716).

4. В соответствии с названным Положением государственной экспертизе условий труда (в т.ч. проводимой по запросам органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, объединений работодателей, работников профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов) 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.

Органы исполнительной власти, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право в процессе проведения экспертизы запрашивать у ее

заказчика дополнительную информацию, необходимую для оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Документация и материалы, представленные на государственную экспертизу условий труда, регистрируются и передаются на исполнение в соответствующее структурное подразделение органа исполнительной власти. Его руководитель (далее - руководитель экспертизы) формирует состав экспертов, организует проведение государственной экспертизы условий труда и подготовку проекта экспертного заключения.

Для проведения государственной экспертизы в каждом случае определяется специалист (эксперт) или группа специалистов (экспертов) из числа штатных и внештатных специалистов (экспертов), обладающих соответствующими знаниями.

Срок проведения государственной экспертизы не должен превышать одного месяца. В исключительных случаях он может быть продлен, но не более чем на месяц.

При представлении на государственную экспертизу условий труда документации и материалов, не соответствующих установленным требованиям, орган исполнительной власти в срок не более 7 дней со дня регистрации документации и материалов уведомляет об этом заказчика. Если заказчик не устраняет указанные недостатки, орган исполнительной власти по истечении месяца со дня регистрации сообщает заказчику о невозможности проведения экспертизы и возвращает представленные документацию и материалы.

При осуществлении экспертизы могут проводиться лабораторные исследования (измерения) факторов производственной среды, выполняемые за счет средств заказчика аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями.

По окончании государственной экспертизы условий труда составляется экспертное заключение (в двух экземплярах), которое подписывается лицом (лицами), проводившим экспертизу, и руководителем экспертизы.

Если исполнители не пришли к общему мнению, то каждый из них обязан в письменной форме изложить причины своего несогласия с мнением других для рассмотрения их руководителем экспертизы.

Экспертное заключение должно содержать обоснованные выводы о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Оба экземпляра экспертного заключения утверждаются органом исполнительной власти.

Один экземпляр экспертного заключения вместе с документацией и материалами, прошедшими экспертизу, направляется заказчику, другой остается в органе исполнительной власти.

Экспертные заключения подлежат хранению органами исполнительной власти в течение 5 лет, если более длительный срок хранения не установлен законодательством РФ.

Заказчик в случае несогласия с экспертным заключением может обжаловать его в судебном порядке.

Статья 217. Служба охраны труда в организации

Комментарий к статье 217

1. Система управления охраной труда в организациях - это часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации. Одним из основных звеньев этой системы является служба охраны труда.

Служба охраны труда организации создается ее руководителем в форме самостоятельного структурного подразделения и подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Служба функционирует во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

2. Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях утверждены Постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. N 10 (Бюллетень Минтруда России. 2001. N 4). В соответствии с названным актом в организациях со среднесписочной численностью до 700 работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах) функции службы охраны труда могут выполнять отдельные специалисты по охране труда, в организациях с большей численностью работников - бюро охраны труда со штатом 3 - 5 единиц (включая должность начальника бюро) или отдел со штатом от 6 единиц.

В обособленных производственных структурах численностью от 400 человек и выше число работников службы охраны труда рассчитывается для каждой структуры. Под такой структурой понимаются предприятия, цехи, управления автомобильного транспорта и жилищно-коммунального хозяйства, входящие в структуру организации, расположенные на разных производственных площадках и имеющие законченный производственный цикл.

3. Изменения, внесенные в текст комментируемой статьи Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, повышают требования к работодателям, осуществляющим производственную деятельность, в части организации службы охраны труда. В частности, в соответствии с новой редакцией ч. 1 ст. 217 должна создаваться служба охраны труда или вводиться должность специалиста по охране труда уже при превышении числа работающих 50 человек. До изменения текста статьи численность работающих должна была превышать 100 человек.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек (вместо численности работников 100 или менее человек, предусматриваемой прежней редакцией), создает службу охраны труда или вводит должность 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.

4. Рекомендациями Минтруда России, утв. 8 февраля 2000 г. N 14 (Бюллетень Минтруда России. 2000. N 2, 3), предлагается возложить на службу охраны труда следующие функции:

учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами;

помощь подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений;

организация, методическое руководство аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением;

проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;

участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, помощь в реализации запланированных мероприятий;

участие в разработке разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации;

организация расследования несчастных случаев на производстве, а также участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;

оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору травмобезопасности, материалов аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и др.), в соответствии с установленными сроками;

составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, и другие функции.

На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило, лица с квалификацией инженера по охране труда либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование, независимо от стажа работы, или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы 3 - 5 лет.

5. В производственных организациях, деятельность которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создавать кабинеты охраны труда; в организациях с меньшей численностью работников и в структурных подразделениях организаций - уголки охраны труда.

В организациях, производственная деятельность которых связана с перемещением работников по объектам и нахождением на временных участках работы (например, при работе вахтово-экспедиционным методом), рекомендуется оборудовать передвижные кабинеты (уголки) охраны труда. Кабинеты помогают решать проблемы безопасности труда; создают систему информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в организации, на конкретных рабочих местах, о принятых нормативных правовых актах по безопасности и охране труда; ведут пропаганду охраны труда и др. (Постановление Минтруда России от 17 января 2001 г. N 7 // Бюллетень Минтруда России. 2001. N 2).

6. В целях оказания помощи хозяйствующим субъектам в совершенствовании управления охраной труда в организациях Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. N 169-ст с 1 июля 2009 г. вводится в действие непосредственно в качестве национального стандарта межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 (вместо государственного стандарта ГОСТ Р 12.0.006-2002 "Система стандартов безопасности труда. Общие требования к системе управления охраной труда в организации"), в котором содержатся практические рекомендации по организации работы по безопасности и гигиене труда.

Хозяйствующим субъектам предоставлено право досрочно применять принятый стандарт.

Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

Комментарий к статье 218

1. Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

Создается комитет по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Численность комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного(-ых) органа(-ов) первичной(-ых) профсоюзной(-ых) организации(-ий), если он (они) объединяет(-ют) более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представителей работодателя - работодателем.

Состав комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Положение о комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

2. Основные задачи, функции и права комитета определены Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. N 413 (Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2006. N 6).

3. Основными функциями Комитета являются:

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 Фонда социального страхования РФ (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.

4. Для осуществления возложенных функций комитету предоставляются следующие права:

получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

заслушивать на заседаниях комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

заслушивать на заседаниях комитета руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством РФ;

участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (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.

5. Члены комитета должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования РФ (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в 3 года.

6. Члены комитета не реже одного раза в год информируют выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников организации вправе отзывать из комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комитета и назначать вместо них новых представителей.

7. Обеспечение деятельности комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

Глава 36. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Комментарий к статье 219

1. Учитывая, что многие права работника в сфере охраны труда, закрепленные в ст. 219, конкретизированы в самостоятельных статьях раздела "Охрана труда" и других разделов, при ее комментировании даются отсылки к соответствующим статьям ТК. Кроме того, со многими правами работника корреспондируют уже рассмотренные конкретные обязанности работодателя (ст. 212 ТК), дающие представление о ряде прав работника, например, на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, информацию об условиях труда на рабочем месте. В таких случаях в тексте комментария к ст. 219 также имеется отсылка к статье об обязанностях работодателя.

Отдельные права работника рассматриваются одновременно с гарантиями, закрепленными в ст. 220 ТК.

2. Об обеспечении работодателем права работника на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, см. п. 4 коммент. к ст. 212.

3. О праве работника на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний см. коммент. к ст. 184.

4. Об обеспечении права работника на получение достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте см. п. 10 коммент. к ст. 212.

5. При возникновении в процессе работы непосредственной опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами) он вправе не выполнять работу до устранения такой опасности (например, отказаться от работы на высоте без оградительных устройств и при отсутствии предохранительного пояса).

При этом работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам это невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством (см. коммент. к ст. 157).

Как следует из содержания ч. 7 ст. 220 ТК, работник вправе также отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. При этом случаи, когда работник не может воспользоваться таким правом, в Трудовом кодексе не указываются. Поэтому работник вправе не выполнять названные работы и тогда, когда их выполнение вызвано переводом вследствие производственной необходимости (ст. 72.2 ТК) - п. 19 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

Если в указанных случаях предоставление работнику другой работы невозможно, то время его простоя, по нашему мнению, должно оплачиваться как простой не по его вине (ст. 157 ТК).

Отказ работника от выполнения работ в перечисленных выше случаях не влечет для него каких-либо неблагоприятных последствий, например работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6. Об обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты см. коммент. к ст. 221 и п. 3 коммент. к ст. 212.

7. Об обучении безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя см. коммент. к ст. 225.

8. Вопросы о ликвидации рабочих мест вследствие нарушения требований охраны труда и профессиональной переподготовки высвобождаемых в связи с этим работников решаются организациями самостоятельно.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку за свой счет 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, а также трудовым договором (ст. 196 ТК).

9. С правом работника на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля корреспондируют соответствующие полномочия этих органов (см. ст. ст. 356 и 370 ТК).

В соответствии со ст. 4 Федерального закона от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" (СЗ РФ. 2006. N 19. Ст. 2060) граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы, органы местного самоуправления и к должностным лицам. Обращение может быть выражено в форме предложения-рекомендации по совершенствованию законодательства или улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества; в форме заявления-просьбы гражданина о содействии в реализации его конституционных прав и свобод либо конституционных прав и свобод других лиц; в форме жалобы-просьбы гражданина о восстановлении или защите его нарушенных прав, свобод или законных интересов либо прав, свобод или законных интересов других лиц. Обращение может быть и устным.

Государственный орган, орган местного самоуправления или должностное лицо в течение 30 дней с момента поступления обращения обеспечивает его объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение (в случае необходимости - с участием гражданина, направившего обращение) и принимает меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав, свобод и законных интересов.

Согласно Закону РФ от 27 апреля 1993 г. N 4866-1 "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан" (ВВС РФ. 1993. N 19. Ст. 685) работник вправе обратиться с жалобой на действия (решения), нарушающие его права и свободы, либо непосредственно в суд, либо к вышестоящему в порядке подчиненности государственному органу, органу местного самоуправления, учреждению, предприятию или объединению, общественному объединению, должностному лицу, государственному служащему.

Вышестоящие в порядке подчиненности орган, объединение, должностное лицо, государственный служащий обязаны рассмотреть жалобу в месячный срок. Если гражданину в удовлетворении жалобы отказано или он не получил ответа в течение месяца со дня ее подачи, он вправе обратиться с жалобой в суд.

Жалоба может быть подана гражданином, права которого нарушены, или его представителем, а также по просьбе гражданина надлежаще уполномоченным представителем общественной организации, трудового коллектива.

Жалоба подается по усмотрению гражданина либо в суд по месту его жительства, либо в суд по месту нахождения органа, объединения, должностного лица, государственного служащего.

Для обращения в суд с жалобой в соответствии со ст. 5 названного Закона установлены следующие сроки:

3 месяца со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его права;

один месяц со дня получения гражданином письменного уведомления об отказе вышестоящего органа, объединения, должностного лица, государственного служащего в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы, если письменный ответ на нее не получен.

Пропущенный по уважительной причине срок подачи жалобы может быть восстановлен судом.

Если работник не согласен с решениями, принятыми по его жалобе указанными выше органами и должностными лицами, он может обратиться с жалобой к Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации, компетенция которого закреплена в Федеральном конституционном законе от 26 февраля 1997 г. N 1-ФКЗ "Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации" (СЗ РФ. 1997. N 9. Ст. 1011).

Право профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций и их органов представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников, в т.ч. и в сфере охраны труда, закреплено в ст. 11 Закона о профсоюзах (см. также коммент. к ст. 370).

Работник вправе лично или через своих представителей участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания.

В случаях, когда у работника возникают с работодателем споры по вопросам применения законодательства об охране труда, коллективного договора, а также условий трудового договора (например, работника не переводят на другую работу в соответствии с медицинским заключением, инвалида привлекают к сверхурочным работам без его согласия), он может обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС) по месту работы. В организациях, где КТС не избираются, - непосредственно в суд (см. коммент. к ст. 391).

10. Право на внеочередной медицинский осмотр или обследование (в соответствии с медицинскими рекомендациями) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время указанного медицинского осмотра имеют лишь те категории работников, которые указаны в ч. 1 ст. 213.

11. О компенсациях, предоставляемых в связи с выполнением тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, см. соответственно коммент. к ст. ст. 116, 117, 147, 222.

Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Комментарий к статье 220

1. Обеспечение работникам их конституционного права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, состоит в том, что, конкретизируя данное право (ст. 219 ТК), государство одновременно с этим устанавливает его гарантии (ст. 220) и возлагает на работодателя обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников (ст. 212 ТК), а также дает работникам возможность защиты своих трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, включая самозащиту, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и судебную защиту (ст. 352 ТК). Помимо этого, Трудовой кодекс установил ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 419 ТК). Поэтому объем гарантий права работника на охрану труда содержанием ст. 220 не исчерпывается. Кроме того, многие из гарантий, закрепленных в ней, логически связаны с конкретными правами работника, предусмотренными разделом "Охрана труда", и поэтому рассмотрены вместе с ними при комментировании соответствующих статей ТК, а в комментарии к рассматриваемой статье (п. 2) к ним даны отсылки.

2. Согласно ч. 2 ст. 220 предусмотренные трудовым договором условия труда должны соответствовать требованиям его охраны. Это означает, что, заключая с работником трудовой договор (ст. 56 ТК) о выполнении им работы по определенной специальности, квалификации или должности, работодатель (юридическое или физическое лицо) принимает на себя обязанность не только выплачивать заработную плату, но и соблюдать условия труда, предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами о труде, соглашениями, коллективными договорами, иными актами о труде, трудовым договором. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья, либо тяжелой работы и работы с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором (см. ст. ст. 60 и 72.1 ТК). Он обязан соблюдать требования, предъявляемые законодательством к режиму труда и отдыха работников (см. коммент. к статьям разделов "Рабочее время" и "Время отдыха"), а также другие требования, предъявляемые законами и правилами охраны труда (см. коммент. к ст. ст. 212, 184, 219, 221, к статьям гл. 57 ТК "Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права").

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Комментарий к статье 221

1. К средствам индивидуальной защиты, бесплатно выдаваемым работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и другими неблагоприятными условиями, относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления), прошедшие сертификацию или декларирование соответствия.

О содержании понятий "сертификация" и "декларирование" соответствия см. п. 3 комментария к ст. 212 ТК.

Согласно п. 5.2.73 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 (СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2898), установление типовых норм бесплатной выдачи работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты является полномочием Минздравсоцразвития России.

Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. Постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. N 51 (Бюллетень Минтруда России. 1999. N 2), установлено, что типовые отраслевые нормы действуют независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций. Например, станочнику, занятому механической обработкой металла, в какой бы организации он ни работал, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в типовых нормах, работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают (если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах). Например, аккумуляторщику, работающему в организации автомобильного транспорта, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, средства индивидуальной защиты должны выдаваться согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности.

Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, указаны 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 служащих.

При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить вновь принятого с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

2. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. Средства индивидуальной защиты, в т.ч. и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускаются.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может (по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным или иным уполномоченным работниками представительным органом) заменить вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами, на аналогичный. Например, комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми или кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги - перчатками теплостойкими из

синтетического материала и наоборот, нарукавники пластиковые - нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

Если такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в т.ч. аварийно-спасательное средство типа "капюшон защитный "Феникс", газодымозащитный комплект универсальный), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и др., не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы 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.

3. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы - на наружных постах, перчатки диэлектрические - при электроустановках) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы, куртки и брюки на утепленной подкладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться с наступлением холодного времени года, а затем могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования названными средствами устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников и местных климатических условий.

4. Ученикам любых форм обучения, школьникам, учащимся образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (на время производственной практики), мастерам производственного обучения, а также лицам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами (на время выполнения этой работы), средства индивидуальной защиты выдаются в общем порядке.

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.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в т.ч. в комплексных бригадах, помимо предусмотренных по основной профессии, должны дополнительно выдаваться - в зависимости от выполняемых работ - и другие средства индивидуальной защиты.

5. Приобретаемые и выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны, повторим, пройти обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты записываются в личную карточку установленного образца.

6. Работники должны бережно относиться к полученным средствам индивидуальной защиты, обязательно использовать их во время работы и своевременно ставить работодателя в известность о необходимости химчистки, стирки, ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня их фактической выдачи работникам. В сроки носки теплой специальной одежды и специальной обуви включается и время их хранения в теплое время года.

Когда по независящим от работника причинам специальная одежда (обувь) пришла в негодность до окончания сроков носки или подверглась порче в местах, отведенных для ее хранения, либо похищена, работодатель обязан ее отремонтировать или выдать работникам другие исправные средства индивидуальной защиты.

Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

При выдаче таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, работодатели должны организовать проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению. Кроме того, они обязаны проводить регулярные испытания и проверку этих средств на предмет их исправности. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках следующего испытания.

7. Работодатель имеет право (с учетом мнения представительного органа работников) устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8. Контроль за правильностью применения средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты он предоставляет (в соответствии с требованиями строительных норм и правил) специально оборудованные помещения (гардеробные). Там, где по условиям работы указанный порядок хранения неустановим (например, на лесозаготовках, на геолого-разведочных работах), они могут оставаться у работников, что должно быть оговорено в отраслевых правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективных договорах. Ответственность за сохранность средств индивидуальной защиты в этих случаях несут сами работники.

Работодатель обязан организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты: своевременно осуществлять 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 этих целях работодатель может выдавать работникам два комплекта специальной одежды, предусмотренной Типовыми отраслевыми нормами, с удвоенным сроком носки.

Споры по вопросам выдачи и использования специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

Контроль за выполнением работодателями Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется государственными инспекторами труда, а также профессиональными союзами.

9. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК). Об оплате простоя см. коммент. к ст. 157.

10. Для лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, предусмотрены и некоторые другие средства защиты от воздействия негативных производственных факторов. Так, на работах, связанных с загрязнением, выдается

бесплатно (по установленным нормам) мыло. На работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Установление норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, а также порядок и условия их выдачи отнесены к компетенции Минздравсоцразвития России. В силу этого нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи установлены Постановлением Минтруда России от 4 июля 2003 г. N 45 (БНА РФ. 2003. N 48). Так, на работах, связанных с загрязнением, норма выдачи мыла установлена 400 г в месяц. На работах в угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности норма выдачи мыла составляет 800 г в месяц. Нормы выдачи защитного и восстановительного кремов для рук, защитной пасты для рук составляют соответственно 100 и 200 мл.

Перечни работ, связанных с загрязнением, где выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с названным Постановлением Минтруда России, определяются коллективным договором или приказом руководителя организации с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Комментарий к статье 222

1. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко и другие равноценные пищевые продукты. По письменным заявлениям работников выдача им по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Постановлением Правительства РФ от 13 марта 2008 г. N 168 Минздравсоцразвития России поручено в срок до 30 декабря 2008 г. утвердить: нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов; порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов; перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (СЗ РФ. 2008. N 11 (ч. I). Ст. 1036).

2. До утверждения названных актов сохраняют силу нормы и условия выдачи молока или других равноценных продуктов указанным работникам, утвержденные Постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 13 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5). Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, утвержденными в установленном порядке, помещениях.

Не допускается замена молока денежной компенсацией, другими продуктами (кроме предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов), выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, а также отпуск его на дом.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель прекращает бесплатную выдачу молока; решение об этом он принимает 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.

3. Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, следующие:

Кисломолочные продукты (кефир разных сортов, кефир-био, простокваша, ацидофилин, ряженка с низким содержанием жира (до 3,5%), йогурты разных сортов с содержанием жира до 2,5%, в т.ч. йогурты с натуральными плодово-ягодными добавками - 500 г;

Творог - 100 г;

Творожная масса, сырки творожные, десерты творожные - 150 г;

Сыр 24-процентной жирности - 60 г;

Молоко сухое цельное - 55 г;

Молоко сгущенное стерилизованное без сахара - 200 г;

Мясо говядина II категории (сырое) - 70 г;

Рыба нежирных сортов (сырая) - 90 г;

Яйцо куриное - 2 шт.;

Лечебно-профилактические напитки типа "VITA", витаминные препараты типа "Веторон", ундевит, глутамевит, аэровит, гексавит, гептавит, квадевит и бифидосодержащие кисломолочные продукты.

4. При выдаче молока или равноценных пищевых продуктов необходимо соблюдать следующие правила и рекомендации.

Замена молока вышеуказанными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250 - 300 г.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление кисломолочных продуктов.

Выдача обогащенных пектином пищевых консервированных растительных продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодоовощных соков и консервов, а также натуральных фруктовых соков с мякотью должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока следует выдавать кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Работникам, занятым на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по 1 и 2 классам работ, выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Замена молока сметаной или сливочным маслом не допускается.

Молоко или другие равноценные продукты (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин и т.д.) выдаются 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 марта 2003 г. N 126 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5).

Перечень предусматривает выдачу молока или других равноценных продуктов при условии занятости на работах, связанных с наличием на рабочих местах вредных производственных факторов.

К вредным производственным факторам названным Перечнем отнесены: химический фактор (многие неорганические и органические соединения); биологический фактор (микроорганизмы-продуценты, используемые в качестве промышленных штаммов, препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов, компоненты бактериальных препаратов); физический фактор (ионизирующее излучение на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по 1 и 2 классу работ).

5. Названным выше Постановлением Правительства РФ от 13 марта 2008 г. N 168 Минздравсоцразвития России поручено также в срок до 30 декабря 2008 г. утвердить: 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; правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания; нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов.

До утверждения данных документов сохраняют свою силу: 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; Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. Постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 14 по согласованию с Минздравом России (РГ. 2003. N 102).

6. Лечебно-профилактическое питание выдается рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний. Выдача лечебно-профилактического питания должна производиться в строгом соответствии с названными выше Правилами.

Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых выдача этого питания предусмотрена Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда.

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах Перечня, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства, а также независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих, предусмотренных в Перечне, указаны согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденных Минтрудом России.

Изменения и дополнения в вышеуказанный Перечень вносятся постановлениями Минздравсоцразвития России на основании предложений федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Лечебно-профилактическое питание выдается также:

а) работникам других производств, организаций и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах, работающим полный рабочий день в действующих производствах с особо вредными условиями труда, в которых как для основных работников, так и для ремонтного персонала предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

б) рабочим, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для рабочих которого предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

в) инвалидам вследствие профессионального заболевания, пользовавшимся лечебно-профилактическим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности по причине, вызванной характером их работы, - до прекращения инвалидности, но не свыше одного года со дня установления инвалидности;

г) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и временно переведенным на другую работу в связи с начальными явлениями профессионального заболевания по причине, вызванной характером их работы, - на срок не свыше одного года;

д) женщинам, занятым до момента наступления отпуска по беременности и родам в производствах, профессиях и должностях, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, - на все время отпуска по беременности и родам.

Если беременные женщины в соответствии с врачебным заключением переводятся на другую работу (с целью устранить контакт с вредными производственными факторами) до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им на все время до и в период отпуска. При переводе на другую работу по указанным причинам женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, лечебно-профилактическое питание выдается им до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

Лечебно-профилактическое питание выдается в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях допускается, по согласованию с медико-санитарной службой организации, а при ее отсутствии - с органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ, выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв. Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах, на водолазных работах) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

Лечебно-профилактическое питание не выдается:

а) в нерабочие дни;

б) в дни отпуска;

в) в дни служебных командировок;

г) в дни учебы с отрывом от производства;

д) в дни выполнения работ на других участках, где лечебно-профилактическое питание не установлено;

е) в дни выполнения государственных и общественных обязанностей;

ж) в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях;

з) в дни пребывания в больнице или санатории на лечении.

Работникам, занятым в производствах, профессиях и должностях, перечисленных в подразделах 1, 2, 3 раздела VIII и в подразделах 6, 7 раздела IX Перечня, выдаются бесплатно только витаминные препараты.

Работникам в период временной нетрудоспособности, а также инвалидам вследствие профессионального заболевания, имеющим право на получение этого питания, оно может выдаваться на дом в виде готовых блюд (по соответствующим справкам медико-санитарной службы организации, а при ее отсутствии - органов и учреждений государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ).

Такой порядок распространяется и на женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, в случае их перевода на другую работу с целью устранения контакта с вредными производственными факторами.

Во всех других случаях выдача на дом готовых блюд лечебно-профилактического питания не разрешается. Запрещена выдача такого питания за прошлое время, а также денежные компенсации.

Приготовление и выдача лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов производятся в строгом соответствии с утвержденными санитарными нормами и правилами, а также рационами лечебно-профилактического питания.

Ознакомление работников, пользующихся лечебно-профилактическим питанием, с правилами его бесплатной выдачи должно быть включено в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием возлагается на работодателя. Работодатель может прекратить бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда субъекта РФ и органов, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Расходы, связанные с бесплатной выдачей питания, включаются в себестоимость продукции и себестоимость работ (услуг). Бюджетным организациям средства на это выделяются из бюджета.

Контроль за организацией выдачи молока и лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, осуществляется органами федеральной инспекции труда и соответствующими профсоюзными органами.

Защита права работников на полагающиеся им по условиям труда молоко и лечебно-профилактическое питание осуществляется указанными органами как по их собственной инициативе, так и по заявлениям работников. Кроме того, работники могут обратиться за защитой своего права на бесплатное получение названных лечебно-профилактических средств в суд после рассмотрения этого вопроса в комиссии по трудовым спорам.

Оценка правильности предоставления работникам указанных компенсаций за работу с вредными и особо вредными условиями труда производится органами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда.

Такая оценка осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов (см. ч. 2 и ч. 3 ст. 216.1 и коммент. к ней).

Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

Комментарий к статье 223

1. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников должно быть организовано работодателем в соответствии с требованиями охраны труда (о требованиях охраны труда см. ст. 211 и коммент. к ней).

2. Организация санитарно-бытового обслуживания работников включает строительство, расширение, реконструкцию и оснащение санитарно-бытовых помещений, гардеробных, душевых, умывальных, туалетов, курительных, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, устройств питьевого водоснабжения, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др. (п. п. 2.17 - 2.20 Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда, утв. Постановлением Минтруда России от 27 февраля 1995 г. N 11 // Бюллетень Минтруда России. 1995. N 3).

Организация лечебно-профилактического обслуживания охватывает строительство и оборудование помещений здравоохранения для оказания медицинской помощи работникам и проведения оздоровительных процедур: здрав-, медпунктов, помещений личной гигиены женщин, парильных, саун, ингаляториев, фотариев, а также помещений для ручных и ножных ванн, для отдыха в рабочее время. В крупных организациях может предусматриваться строительство поликлиник (амбулаторий, больниц, санаториев-профилакториев, станций скорой и неотложной помощи и других служб по оказанию медицинской помощи), а также спортивно-оздоровительных зданий и сооружений и их оснащение новейшим оборудованием.

О проектировании бытовых зданий предприятий, предназначенных для размещения в них санитарно-бытовых помещений и помещений здравоохранения, помещений предприятий общественного питания и др., см. Строительные нормы и правила. Административные и бытовые здания - СНиП 2.09.04-87. Издание официальное (М.: Госстрой СССР, 1988).

При наличии у работодателя автомобильного транспорта он обязан организовать проведение обязательных предрейсовых медицинских осмотров водителей по договору с учреждением здравоохранения в помещении этого учреждения или на базе своего предприятия. В этом случае ему необходимо выделить специальное помещение, состоящее не менее чем из двух комнат, оборудованное необходимыми приборами и сумками с набором медикаментов для оказания неотложной помощи (приложение N 2 к Методическим рекомендациям "Об организации проведения предрейсовых медицинских смотров водителей транспортных средств", утв. письмом Минздрава России совместно с Минтрансом России 21 августа 2003 г. N 2510/9468-03-32 (Новая аптека. 2004. N 7).

Лечебно-профилактическое обслуживание включает также организацию медицинских осмотров некоторых категорий работников (ст. 213 ТК), выдачу лицам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, соответственно молока и лечебно-профилактического питания (см. ст. 222 и коммент. к ней), иные меры, направленные на предупреждение заболеваемости работников (см., например, ст. 224 ТК).

Коллективными договорами и соглашениями по охране труда может предусматриваться организация и других форм санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, не противоречащих требованиям охраны труда, включая создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Аптечки первой медицинской помощи рекомендуется комплектовать по согласованию с органами здравоохранения, приняв за основу состав аптечки первой помощи (автомобильной) и Правила оказания первой само- и взаимопомощи, утв. Приказом Минздравмедпрома России от 20 августа 1996 г. N 325 (приложения 1 и 2 // БНА РФ. 1997. N 14).

3. В превентивных целях работодатели обязаны: выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний и санитарно-эпидемиологических заключений должностных лиц, осуществляющих государственный санитарно-эпидемический надзор; разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия; осуществлять производственный контроль, включая проведение лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарных

правил и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в процессе работы; осуществлять гигиеническое обучение работников, в т.ч. при подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, и др. (ст. ст. 11, 29 и 36 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии).

4. Работников горячих цехов работодатель обязан бесплатно снабжать газированной соленой водой. Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются по согласованию с органами государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ.

Перевозка заболевших на работе или пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в лечебные учреждения или к месту жительства производится транспортными средствами за счет организации, где работает заболевший или пострадавший.

Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

Комментарий к статье 224

1. Об ограничении (запрете) привлечения отдельных категорий работников к тяжелым работам и работам с вредными и (или) опасными условиями труда см. коммент. к ст. ст. 253 и 265; к выполнению работ в ночное время и к сверхурочным работам см. коммент. к ст. ст. 96, 99, 259 и 268.

2. О переводе работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им другой работы, см. коммент. к ст. 73 и ст. 254.

3. О перерывах для отдыха, включаемых в рабочее время, см. коммент. к ст. ст. 91 и 109.

4. Работники, ставшие инвалидами, трудоустраиваются в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, разработанной Государственной службой медико-социальной экспертизы, как правило, руководителем той организации, где работник частично утратил трудоспособность. При отсутствии условий для продолжения трудовой деятельности инвалида в данной организации содействие в трудоустройстве ему оказывают органы службы занятости населения.

Всем организациям (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности), численность работников в которых составляет более 100 человек, установлена квота для приема на работу инвалидов (не менее 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников). Механизм установления квоты в организациях определяется органами государственной власти субъектов РФ (ст. 21 Закона о защите инвалидов).

Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, хозяйственные товарищества и общества, уставный капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест.

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты производится по направлению территориальных органов государственной службы занятости населения с учетом предложений территориальных органов социальной защиты, а также общественных организаций инвалидов либо с учетом заявлений инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы.

Отказ в приеме на работу в счет квоты может быть обжалован в судебном порядке. Кроме того, необходимо иметь в виду, что отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты является административным нарушением и согласно ст. 5.42 КоАП влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 тыс. до 3 тыс. руб.

Инвалидам, занятым в организациях (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности), должны создаваться условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, которая является обязательной для всех организаций-работодателей (ч. 1 ст. 23 и ч. 2 ст. 11 Закона о защите инвалидов).

Для рационального трудоустройства инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации создаются специальные рабочие места путем адаптации основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов и др.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждой организации в пределах устанавливаемой квоты.

Инвалидам III группы, работающим в организациях, предназначенных для использования труда пенсионеров по старости и инвалидов, разрешено с учетом мнения профсоюзного органа уменьшать нормы выработки не более чем на 10%, а инвалидам I и II группы - на 20%. Кроме того, разрешено устанавливать для инвалидов III группы, работающих на дому, нормы выработки и расценки на уровне, предусмотренном для инвалидов III группы, работающих в цехах; производить оплату труда инвалидов I и II группы, работающих на дому, по расценкам, установленным для инвалидов I и II группы, работающих в цехах (п. 6 Постановления Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г. "О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льготах" СП СССР. 1973. N 21. Ст. 116).

Названные льготы предоставляются также инвалидам, работающим на учебно-производственных предприятиях обществ глухих (Сборник нормативных актов о труде. М., 1984. Ч. 1. С. 271).

К числу гарантий, направленных на обеспечение инвалидов работой, следует отнести также преимущественное право инвалида на заключение трудового договора о работе на дому (п. 4 Положения о труде надомников). При этом работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Об ограничении работы инвалидов в выходные и нерабочие праздничные дни см. коммент. к ст. 113.

5. Помимо работы по трудовому договору граждане, получившие инвалидность, могут принимать участие в лечебно-трудовой деятельности. Вовлечение инвалидов в эту деятельность осуществляется на добровольной основе стационарными учреждениями социального обслуживания, в которых они проживают, в соответствии с индивидуальными программами реабилитации.

Помещения и оборудование для лечебно-трудовой деятельности должны соответствовать требованиям безопасности и гигиены. Граждане, участвующие в такой деятельности, обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам с учетом вида и характера деятельности. Продолжительность работы не должна превышать 4 часов в день.

Им выплачивается вознаграждение в размере 75% стоимости выполненных работ с зачислением остальных 25% на счета стационарных учреждений, в которых они проживают, для улучшения социального обслуживания проживающих в них граждан.

Лица, участвующие в лечебно-трудовой деятельности, должны быть предварительно ознакомлены с ее условиями, порядком обращения с оборудованием, аппаратурой, инструментом, правилами, нормами и инструкциями по охране труда. Инвалидам, не прошедшим инструктаж по охране труда, участие в лечебно-трудовой деятельности запрещается (Постановление Правительства РФ от 26 декабря 1995 г. N 1285 "О порядке участия граждан пожилого возраста и инвалидов, проживающих в стационарных

учреждениях социального обслуживания, в лечебно-трудовой деятельности" // СЗ РФ. 1996. N 2. Ст. 117).

6. Коллективными договорами и соглашениями по охране труда могут устанавливаться дополнительные гарантии охраны труда как для отдельных категорий работников, так и для работников отдельных структурных подразделений.

Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

Комментарий к статье 225

1. Согласно ч. 1 ст. 225 ТК обучение указанных работников должно проводиться в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. До установления порядка обучения работников по охране труда в соответствии с изложенными правилами подлежит применению Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 (БНА РФ. 2003. N 17). Названный нормативный акт обязателен для исполнения федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор с работодателями.

Вводный инструктаж по охране труда проводится для всех принимаемых на работу лиц, а также для переводимых на другую работу. Инструктаж проводится по программе, разработанной на основании законодательства, с учетом специфики деятельности организации и утвержденной работодателем. Проводит такой инструктаж специалист по охране труда или работник, на которого возложены эти обязанности.

Помимо вводного инструктажа по охране труда проводится первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктаж.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят до начала самостоятельной работы со всеми вновь принятыми в организацию, переводимыми из одного подразделения в другое, командированными, учащимися и студентами, с работниками, выполняющими новую для них работу, а также со строителями при выполнении строительно-монтажных работ на территории предприятия. Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально и должен включать демонстрацию безопасных приемов труда. Проводит инструктаж руководитель структурного подразделения.

Повторный инструктаж имеет целью повысить уровень знаний правил и инструкций по охране труда; он проводится индивидуально или с группой работников одной профессии (бригадой) по программе инструктажа на рабочем месте. Такой инструктаж проходят все работающие не реже чем через 6 месяцев, за исключением тех, кто не связан с использованием инструментов и оборудования.

Внеплановый инструктаж проводится при: изменении технологического процесса; нарушении работником правил по охране труда, если эти нарушения создали реальную угрозу тяжких последствий; замене оборудования и при других обстоятельствах, влияющих на безопасность труда.

Целевой инструктаж проводится в случаях: выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и т.п.); ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф; производства работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие документы.

Повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводит непосредственно руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

Помимо инструктажей работодатель обязан организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу (в течение месяца с момента приема на работу или перевода на новую работу).

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям. Помимо этого работодатель организует периодическое, не реже одного раза в год, обучение таких работников по оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее месяца после приема на работу.

На предприятиях, где имеются службы по охране труда, обучение работников организуется этими службами; на них возлагается разработка программ обучения по охране труда работников организации, в т.ч. ее руководителя, проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу, участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда и др.

Содействие работодателю в организации на предприятии обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда оказывают также комитеты (комиссии) по охране труда.

Проверку теоретических знаний и практических навыков безопасной работы проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости - в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

2. Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца своей работы.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления с должностными обязанностями, в т.ч. по охране труда.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам непосредственно самой организацией, если она имеет комиссию по проверке знаний требований охраны труда, или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них соответствующей лицензии, преподавателей и необходимой материально-технической базы.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется при повышении их квалификации по специальности.

Примерные учебные программы по охране труда разрабатываются и утверждаются Минздравсоцразвития России.

Очередную проверку знаний требований охраны труда руководители и специалисты организаций проходят не реже одного раза в 3 года. В установленных Порядком случаях для них организуется внеочередная проверка (при принятии новых актов по охране труда, вводе в эксплуатацию нового оборудования, по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда и др.).

Для проведения таких проверок приказом работодателя создается комиссия в составе не менее 3 человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку в срок не позднее одного месяца.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается. Указанные

лица не допускаются к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для недопущения к работе (ст. 76 ТК).

3. Отдельные категории работников, застрахованных от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направляются на обучение по охране труда за счет средств Фонда социального страхования РФ. К таким работникам относятся специалисты и руководители служб охраны труда организаций; члены комитетов (комиссий) по охране труда; уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

4. Контроль за своевременной проверкой знаний требований охраны труда работников, в т.ч. руководителей организаций, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Государственные инспекторы по охране труда вправе 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 (ст. 357 ТК).

5. Обучение работников безопасным методам и приемам работы осуществляется работодателем за счет собственных средств.

6. Все работники организаций должны допускаться к работам только после прохождения противопожарного инструктажа, а при изменении специфики работы проходить дополнительное обучение в порядке, установленном руководителем (п. 7 Правил пожарной безопасности в Российской Федерации (ППБ-01-03), утв. Приказом МЧС России от 18 июня 2003 г. N 313 // РГ. 2003. N 129).

7. На уровне субъектов РФ проведение обучения по охране труда в установленном порядке организуют органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ч. 6 ст. 216 ТК).

Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Комментарий к статье 226

В соответствии с новой редакцией ст. 226 финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется:

а) за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и внебюджетных источников - в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами соответствующего уровня. Финансирование этих мероприятий может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц;

б) в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) - работодателем (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений);

в) за счет фондов охраны труда, которые могут создаваться в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, у работодателей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, указанными в ч. 4 ст. 226.

При создании фондов охраны труда необходимо руководствоваться ст. 118 ГК и ст. 7 Закона о некоммерческих организациях.

Из содержания указанных статей следует, что фондом признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов, преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели.

Имущество, переданное фонду его учредителями (учредителем), является собственностью фонда. Учредители не отвечают по обязательствам созданного ими фонда, а фонд - по обязательствам своих учредителей.

Фонд использует имущество для целей, определенных в его уставе. Фонд вправе заниматься предпринимательской деятельностью, необходимой для достижения общественно полезных целей, ради которых создан фонд, и соответствующей этим целям. Для осуществления предпринимательской деятельности фонды вправе создавать хозяйственные общества или участвовать в них.

Фонд обязан ежегодно публиковать отчеты об использовании своего имущества;

г) частично - за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии со ст. 17 Закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2007 г. Фонду разрешено в указанные периоды принимать решения о направлении страхователем до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем году, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Порядок и условия финансирования в указанные периоды предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на указанных выше работах, устанавливаются Правилами в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

Работодателям, улучшающим условия труда работников, предоставляются налоговые льготы. Так, согласно п. 1 ст. 252 и подп. 7 п. 1 ст. 264 НК работодателю (налогоплательщику) предоставлено право уменьшать полученные доходы на сумму расходов по обеспечению нормальных условий труда и техники безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходов на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, расходов, связанных с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, непосредственно находящихся на территории организации.

Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Комментарий к статье 227

1. Расследование несчастных случаев на производстве является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда. Результаты расследования, оформленные в соответствии с требованиями законодательства, являются основанием для защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (см. коммент. к ст. 184) либо в гражданско-правовом порядке за счет причинителя вреда.

2. Часть 1 комментируемой статьи устанавливает круг лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию, включив в него наряду с работниками "других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя".

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, ч. 2 ст. 227 помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, отнесены:

работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;

лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

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.

Помимо этого расследованию (как несчастные случаи) подлежат также события, указанные в ч. 3 ст. 227, если они произошли с лицами, в установленном порядке привлеченными к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо к работам по ликвидации их последствий.

В соответствии со ст. 13 Закона о чрезвычайном положении привлечение граждан для проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ может иметь место в случае введения чрезвычайного положения. Гарантии имущественных и социальных прав граждан в период действия чрезвычайного положения предусмотрены ст. 29 названного Закона.

3. Расследованию и учету подлежат также несчастные случаи с лицами, работающими на основе гражданско-правового договора, как с выполняющими работу по заданию организации или работодателя - физического лица (ч. 1 ст. 227).

На индивидуальных предпринимателей, не применяющих труд других работников, ст. 227 не распространяется.

4. Помимо несчастных случаев на производстве расследованию и учету согласно ст. 212 ТК подлежат также профессиональные заболевания - хронические или острые заболевания работников, являющиеся результатом воздействия на них вредных производственных факторов и повлекшие временную или стойкую утрату ими профессиональной трудоспособности (о порядке расследования профессиональных заболеваний см. п. 7 коммент. к ст. 229).

5. Несчастный случай на производстве и профессиональное заболевание являются страховыми случаями, которые порождают соответствующие обязательства страховщика, если они произошли с работниками, подлежащими обязательному социальному страхованию. Об обеспечении в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями см. коммент. к ст. 184.

6. Работники обязаны немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении своего здоровья, в т.ч. о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 214 ТК).

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае

Комментарий к статье 228

Устанавливая обязанности работодателя при несчастном случае, комментируемая статья определяет также уровень нормативных актов, которыми могут предусматриваться органы и организации, подлежащие информированию о несчастном случае, происшедшем у работодателя, и уточняет, что родственников пострадавшего необходимо немедленно информировать не о всяком, а только о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом. Кроме того, из текста ст. 228 следует, что закрепленные в ней меры, которые обязан принять работодатель при несчастном случае на производстве, не являются исчерпывающими. Работодатель должен принять при необходимости и иные меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях

Комментарий к статье 228.1

В комментируемой статье предусмотрен единый порядок сообщения по установленной форме при групповом несчастном случае (2 человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом как для работодателей - юридических лиц, так и физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками, единый порядок извещения о несчастных случаях на судне, находящемся в плавании (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), а также порядок направления работодателем извещения по установленной форме о несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом. (О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, см. коммент. к ст. 230.1).

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Комментарий к статье 229

1. Комментируемая статья предусматривает порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев, воспроизводя в основном устоявшийся порядок создания таких комиссий и сохраняя общее правило о том, что комиссии возглавляются работодателем (его представителем). Однако в данной статье предусмотрены также случаи, когда комиссия должна возглавляться представителями других органов. Например, в ч. 2 комментируемой статьи установлено, что 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, 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.

При несчастном случае 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, а комиссию возглавляет представитель этого органа.

В статье конкретизирован круг родственников работника, пострадавшего от несчастного случая, представители или иные доверенные лица которых - в случае его смерти вследствие несчастного случая - могут принимать участие в расследовании. В этот круг включены иждивенцы пострадавшего и лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве.

В комментируемой статье не воспроизведено содержавшееся в прежней редакции положение о том, что при крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством РФ. Это позволяет считать, что при указанных обстоятельствах состав комиссии формируется в таком же порядке, как при групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более.

2. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 августа 2002 г. N 653 (СЗ РФ. 2002. N 36. Ст. 3497) Минтруд России своим Постановлением от 24 октября 2002 г. N 73 утвердил Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (Бюллетень Минтруда России. 2003. N

1). Формы документов (формы 1 - 9), необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждены этим же Постановлением Минтруда России (там же, с. 26). О формах этих документов см. коммент. к ст. 230.1.

Указанное Положение с учетом ст. ст. 227 - 231 ТК и особенностей отдельных отраслей и организаций устанавливает обязательные требования по проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих с различными категориями работников (граждан), занятых, например: на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах, независимо от их отраслевой принадлежности; в организациях железнодорожного транспорта; в организациях с особым режимом охраны (в организациях Вооруженных Сил РФ, органах пограничной службы, органах безопасности и внутренних дел, других правоохранительных органах и проч.); в дипломатических представительствах и консульских учреждениях за границей и др.; с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю; студентами или учащимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику; совместителями; профессиональными спортсменами и другими категориями работников (граждан).

В частности, закрепляя особенности расследования несчастных случаев с лицами, выполняющими работу на основе гражданско-правового договора, п. 16 Положения предусматривает, что тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с такими лицами, расследуют государственные инспекторы труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая, полномочия которых подтверждены в установленном порядке. При необходимости к расследованию могут привлекаться представители соответствующего исполнительного органа Фонда социального страхования РФ и других заинтересованных органов.

Положением предусмотрено также, что при установлении сведений, дающих достаточные основания полагать, что гражданско-правовым договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, акт о расследовании несчастного случая должен направляться государственным инспектором труда в суд с целью установить характер правоотношений сторон указанного договора. Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от содержания судебного решения (п. 28 Положения).

3. Отнесение производственной травмы к категории тяжелого несчастного случая осуществляется в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 г. N 160 (БНА РФ. 2005. N 16).

Согласно названной Схеме квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются:

характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;

последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая. Признаками тяжелого несчастного случая на производстве служат также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести травмы. Помимо квалифицирующих признаков в Схеме приведены несчастные случаи, которые относятся к категории тяжелых.

Учетная форма N 315/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести"; учетная форма N 316/у "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве" утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. N 275 (БНА РФ. 2005. N 22).

4. Государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве осуществляют органы федеральной инспекции труда (см. ст. 356 и коммент. к ней).

5. Несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками, временно находящимися в командировке на территории государств СНГ, либо с гражданами России, пребывающими в государствах СНГ по трудовому или иному договору, расследуются в порядке, установленном соответствующими нормативными актами стороны места пребывания в командировке (места заключения договора). Это правило установлено Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, заключенным государствами СНГ 9 декабря 1994 г.

6. Если несчастный случай произошел с работником не на производстве (например, в пути на работу или с работы), выяснение его обстоятельств может осуществляться (по предложению руководителя организации, в которой работает пострадавший) комиссией по социальному страхованию, специально созданной комиссией в составе представителей работодателя и работников и проч.

7. В соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. N 967 (СЗ РФ. 2000. N 52 (ч. II). Ст. 5149), расследованию профессионального заболевания должно предшествовать установление его наличия. Основными документами при установлении диагноза профессионального заболевания являются Список профессиональных заболеваний, утв. Приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90, с Инструкцией по его применению. См. также письмо Роспотребнадзора от 13 января 2005 г. N 0100/63-05-32 "О порядке применения Приказа Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83" (Новая аптека. 2005. N 5).

В установлении профессионального заболевания участвуют:

организация здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника, устанавливающая предварительный диагноз острого или хронического профессионального заболевания и информирующая об этом территориальный орган, осуществляющий санитарно-эпидемиологический надзор;

территориальное управление Роспотребнадзора, осуществляющее надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание. Получив сообщение о профессиональном заболевании, этот орган выясняет обстоятельства возникновения болезни и составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника, необходимую для установления окончательного диагноза. Порядок сбора информации и оформления санитарно-гигиенической характеристики условий труда работников регулируется Инструкцией по составлению санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника при подозрении у него профессионального заболевания, утв. Приказом Роспотребнадзора от 31 марта 2008 г. N 103 (РГ. 2008. N 105);

специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение, устанавливающее (на основании обследований, сведений о результатах предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника и других данных) заключительный диагноз и дающее соответствующее медицинское заключение. Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику (под расписку) и направляется Фонду социального страхования РФ, а также в организацию здравоохранения, направившую больного.

В 10-дневный срок с даты получения этого документа работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания и создать для этих целей комиссию. В состав комиссии входят: представитель работодателя, специалист по охране труда, представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Возглавляет работу комиссии руководитель территориального органа, осуществляющего санитарно-эпидемиологический надзор. В расследовании могут принимать участие и другие специалисты, а также заболевший.

В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, которые нарушили санитарно-эпидемиологические правила, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего, исследует документы. На основании этого комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет виновных и предлагает меры по ликвидации причин и предупреждению профессиональных заболеваний.

Если комиссией установлено, что грубая неосторожность заболевшего содействовала возникновению (увеличению) вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа комиссия, как и при расследовании несчастных случаев, устанавливает степень вины заболевшего (в процентах).

По результатам расследования комиссия составляет акт по форме, установленной названным выше Положением. В акте подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания. Акт подписывается членами комиссии, утверждается руководителем территориального органа Роспотребнадзора и заверяется печатью этого органа. В 3-дневный срок после утверждения акт должен быть выдан заболевшему работнику.

Профессиональные заболевания учитываются территориальным органом, осуществляющим санитарно-эпидемиологический надзор, проводившим расследование. Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в территориальном управлении Роспотребнадзора и в организации, где проводилось расследование.

Более детально порядок расследования и учета профессиональных заболеваний (в т.ч. лиц, изменивших место работы) закреплен в Инструкции о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. N 967, введенной в действие Приказом Минздрава России от 28 мая 2001 г. N 176 (БНА РФ. 2001. N 33).

Названным Приказом утверждены также формы документов, используемых при расследовании профессиональных заболеваний: извещения об установлении предварительного диагноза острого или хронического заболевания (отравления); санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника при подозрении у него профессионального заболевания (отравления) и др.

8. Работодатель (страхователь) обязан в течение суток со дня наступления страхового случая (подтверждения факта повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания) сообщить об этом страховщику - филиалу регионального отделения Фонда социального страхования РФ, где работник застрахован от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Страховщик вправе проверять такую информацию и принимать участие в расследовании страховых случаев.

Об участии в расследовании профессиональных союзов см. коммент. к ст. 370.

Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев

Комментарий к статье 229.1

Сроки расследования несчастных случаев дифференцированы в зависимости от тяжести несчастных случаев и от обстоятельств, способных оказать влияние на ход расследования (от времени, когда работодателю стало известно о несчастном случае или времени наступления нетрудоспособности у пострадавшего и других обстоятельств).

При получении пострадавшим (пострадавшими) легких телесных повреждений расследование должно проводиться в течение 3 дней.

Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в т.ч. 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 по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение 1 месяца со дня поступления указанного заявления.

В случае необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая установленные комментируемой статьей сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

Если в установленные сроки завершить расследование несчастного случая невозможно 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.

Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев

Комментарий к статье 229.2

Устанавливая порядок расследования несчастных случаев, комментируемая статья предусматривает, проведение каких действий возлагается на комиссию по расследованию несчастного случая (государственного инспектора труда), а также примерный перечень материалов, которые могут быть использованы в ходе расследования, в т.ч. материалов, подлежащих подготовке работодателем.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии (государственным инспектором труда, самостоятельно проводящим расследование) в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

По решению комиссии (государственного инспектора труда, самостоятельно проводящего расследование) несчастные случаи, указанные в ч. 6 ст. 229.2, могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством, т.е. допускается принятие неоднозначного решения.

Статья 229.3. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

Комментарий к статье 229.3

Независимо от срока давности несчастного случая комментируемая статья наделяет государственного инспектора труда правом проводить дополнительное расследование несчастного случая при выявлении скрытого 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.

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 результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем.

Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

Комментарий к статье 230

Комментируемая статья предусматривает условия, при наличии которых составляется акт о несчастном случае, устанавливает требования к содержанию такого акта и порядок его выдачи пострадавшему, а при несчастном случае со смертельным исходом - лицам, находившимся на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве, а также срок, в течение которого работодатель обязан хранить указанный акт в своей организации. По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством (в т.ч. группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом), комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Комментарий к статье 230.1

Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждены Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73. К ним относятся:

Форма 1 - Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);

Форма 2 - Акт о несчастном случае (форма Н-1);

Форма 3 - Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1)ПС (акт этой формы составляется при несчастном случае с профессиональным спортсменом во время тренировочного процесса или спортивного соревнования);

Форма 4 - Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом);

Форма 5 - Заключение государственного инспектора труда;

Форма 6 - Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);

Форма 7 - Протокол осмотра места несчастного случая;

Форма 8 - Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;

Форма 9 - журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, включая несчастные случаи с лицами, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев, либо занятыми на сезонных работах, либо с занятыми на дому,

регистрируются работодателем (юридическим или физическим лицом) в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме 9.

Все зарегистрированные несчастные случаи на производстве включаются в годовую форму федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве, утверждаемую Росстатом России и направляемую в органы статистики в установленном порядке (п. 33 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях).

Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Комментарий к статье 231

Разногласия, которые возникали по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая, составлении соответствующего акта и др. 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 (Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами). Решения этих органов могут быть обжалованы в суд.

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

Комментарий к статье 232

1. Соблюдение взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора обеспечивается мерами юридической ответственности. Материальная ответственность предусмотрена ст. 232 в случае причинения ущерба одной стороне другой и, следовательно, является двусторонней ответственностью сторон уже существующего трудового договора (в отличие от других видов юридической ответственности).

2. Для материальной ответственности сторон трудового договора - работодателя и работника - характерны следующие признаки: возникновение двусторонней материальной ответственности обусловливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло за собой ущерб у другой стороны; и одна и другая сторона могут возместить причиненный ущерб добровольно.

3. Наряду с общими признаками, материальной ответственности работодателя и работника присущи дифференциация и относительная самостоятельность, которые связаны с тем, что одной стороной трудового договора является физическое лицо, работник, а другой - чаще всего юридическое лицо, работодатель. Они не равны по своим экономическим и иным возможностям; работодатель обладает властно-организационными полномочиями в отношении работников. Эти факторы определяют различия

материальной ответственности сторон трудового договора: а) если работники по общему правилу несут ограниченную материальную ответственность, то работодатели - полную; б) в отличие от материальной ответственности работодателя материальная ответственность работников дифференцирована; в) в отношении работников обычно действует презумпция невиновности, в отношении работодателей - презумпция виновности. Виды ответственности работодателя предусмотрены в ст. ст. 234 - 237 ТК, а работника - в ст. ст. 238 - 250 ТК.

4. Материальная ответственность сторон трудового договора может быть конкретизирована этим договором или прилагаемым к нему соглашением. При этом ч. 2 ст. 232 устанавливает ограничительные гарантии для договорной ответственности сторон. Ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

5. Права и обязанности сторон трудового договора реализуются обычно только в период его действия. В отношении взаимной материальной ответственности сторон сделано исключение. В соответствии с ч. 3 ст. 232 расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает его стороны от материальной ответственности, если основания для нее возникли в период действия договора.

Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Комментарий к статье 233

1. Материальная ответственность каждой стороны трудового договора наступает при следующих условиях: 1) наличие имущественного ущерба; 2) противоправное поведение (действия или бездействие) причинителя; 3) вина стороны в причинении ущерба; 4) причинная связь между поведением и наступившим ущербом. Указанные условия должны наступить одновременно.

2. Противоправным считается поведение, нарушающее обязанности, возложенные правовыми нормами на сторону трудового договора. Основные обязанности работника предусмотрены ТК (ст. 21), они могут возлагаться на него правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, указаниями работодателя. Основные обязанности работодателя закреплены ст. 22 ТК.

3. Вина каждой из сторон трудового договора возможна в форме умысла, что в трудовых отношениях бывает редко, и неосторожности. Любая форма вины достаточна для возложения ответственности, но размер возмещаемого ущерба обычно зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной.

В настоящее время общее правило о виновном поведении стороны трудового договора как условие наступления материальной ответственности имеет исключение. Оно не применяется к обстоятельствам, изложенным в ст. 236 ТК (см. коммент. к ней). Ответственность работодателя по названной статье наступает и при отсутствии его вины.

4. Причинная связь между действиями одной из сторон и наступившим ущербом означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (или бездействия). За случайные последствия материальная ответственность сторон трудового договора не наступает.

Глава 38. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Комментарий к статье 234

1. Законодатель относит к материальному ущербу не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный работнику в связи с незаконным лишением его возможности трудиться, что привело к неполучению им заработка (например, незаконное отстранение, увольнение, перевод) или могло привести (например, задержка выдачи трудовой книжки, неправильная формулировка причины увольнения препятствовали трудоустройству работника).

Материальный ущерб причиняется работнику в связи с вынужденным прогулом, вызванным незаконным отстранением, увольнением, задержкой выдачи трудовой книжки, неисполнением решения суда о восстановлении на работе и др., а также неправомерным переводом работника на нижеоплачиваемую работу.

Обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности работать, реализуется в следующих формах: работодатель, признав свою вину в возникновении у работника вынужденного прогула и (или) неправомерного перевода, возмещает работнику причиненный ущерб без обращения последнего в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному правовому инспектору труда; вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным правовым инспектором труда, и он обязан возместить работнику возникший у него материальный ущерб.

2. Незаконным признается отстранение в случаях:

не предусмотренных действующим законодательством, например при систематическом выпуске работником бракованной продукции, обнаружении недостачи у продавца в магазине. Незаконным будет отстранение работника по основанию, указанному в законе, - появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, если в последующем работодатель не смог этого доказать;

когда работодателем нарушен порядок отстранения (не предложил другую работу работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на срок до 4 месяцев) (см. ч. 2 ст. 73 ТК), а также в случае приостановления действия на срок до 2 месяцев специального права работника, что влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (см. ч. 1 ст. 76 ТК). Нарушением порядка будет также являться неполучение письменного согласия руководителя организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), их заместителей, главного бухгалтера, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо ее отсутствии (см. ч. 4 ст. 73 ТК).

Незаконным признается увольнение, когда: работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством порядок увольнения (например, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения за 2 месяца, ему не предлагалась другая работа); отсутствуют основания увольнения (например, работник отсутствовал на работе в течение рабочего дня по уважительной причине); работник не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию (например, беременная женщина не может быть уволена за нарушение трудовой дисциплины).

Незаконным является перевод на другую работу, если он имел место без письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК), а также перевод на срок, превышающий месяц, в случае производственной аварии, несчастного случая на производстве (ст. 72.2 ТК), или на работу, противопоказанную по состоянию здоровья работника (ст. 72.1 ТК), и др.

3. Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведенного на другую работу подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК). Немедленное исполнение означает, что на следующий день после вынесения решения суда работник должен быть восстановлен на прежней работе, но это не лишает

работодателя права обжаловать это решение. Немедленному исполнению подлежит решение суда о выплате работнику заработной платы в течение 3 месяцев (ст. 211 ГПК).

Решение комиссии по трудовым спорам о признании отстранения работника неправомерным подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, если работник или работодатель не заявили в указанный срок о перенесении трудового спора в суд (ст. ст. 389, 390 ТК).

Предписание государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе обязательно для исполнения работодателем (ст. 373 ТК).

4. Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается:

невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (например, отсутствие в день увольнения работника работников кадровой службы). Не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником материальных ценностей, невозвращение спецодежды и т.д.;

ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ч. 6 ст. 84.1 ТК); со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки;

неполучение трудовой книжки после увольнения, когда по письменному обращению работника она должна быть выдана работодателем не позднее 3 рабочих дней со дня обращения (ч. 6 ст. 84.1 ТК);

отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утере трудовой книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением (п. п. 31, 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Не рассматривается как задержка выдачи трудовой книжки несовпадение последнего дня работы с днем прекращения трудовых отношений при увольнении работника:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - за прогул;

в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

по истечении срока действия трудового договора с женщиной, срок действия которого был продлен до окончания беременности (см. коммент. к ст. 84.1).

О неправильной или не соответствующей законодательству формулировке основания и (или) причины увольнения свидетельствуют записи в трудовой книжке работника. На работодателя возлагается обязанность возместить работнику материальный ущерб только в случае, если такая формулировка причины увольнения препятствовала поступлению на новую работу. Если работодатель вместо основания прекращения трудового договора "истечение срока трудового договора" указывает "расторжение трудового договора по инициативе работника", то это не создает работнику препятствий для трудоустройства.

5. Работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 394 ТК).

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 суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные 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 (п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

6. Лишение работника возможности трудиться возникает также при:

необоснованном отказе в приеме на работу, например, лицу, приглашенному (в письменной форме) в порядке перевода от другого работодателя, инвалиду, направленному службой занятости на квотируемое рабочее место, или по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством, а также в случаях несвоевременного заключения трудового договора по вине работодателя;

неправомерном перемещении работника на другое рабочее место, когда это влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора или перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;

нарушении порядка изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.) - работник не уведомлялся о предстоящих изменениях, ему не предлагалась другая работа, а также изменении определенных сторонами условий трудового договора, сопровождающихся изменением трудовой функции работника.

Согласно сложившейся судебной практике, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора, неправомерного перемещения, изменения организационных или технологических условий труда у работника возник вынужденный прогул, то на работодателя возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула незаконно уволенного.

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Комментарий к статье 235

1. Трудовое законодательство закрепляет правовое средство, обеспечивающее защиту интересов работника в случае причинения ущерба его имуществу.

2. Ущерб имуществу работника может быть причинен: работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ, например повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации; порчей, утратой вещей, переданных на хранение в гардеробе организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

3. При определении размера ущерба применяются рыночные цены, действующие в данной местности. Под данной местностью следует понимать населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. Законодатель подчеркивает, что применяются рыночные цены не на день обнаружения ущерба, а на день его возмещения.

4. Заявление работника, обращенное к работодателю, должно быть письменным. Часть 3 ст. 235 не устанавливает срок, в течение которого - со дня обнаружения ущерба - работник обращается к работодателю.

5. Законодатель установил срок, в пределах которого заявление должно быть рассмотрено работодателем. Если работодатель принял решение возместить ущерб,

причиненный имуществу работника, по соглашению с ним определяется форма возмещения. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре (предоставлена вещь такого же рода и качества, исправлена поврежденная вещь и т.п.).

6. При нерассмотрении заявления работника в 10-дневный срок независимо от причин или неполучении ответа от работодателя в тот же срок работник вправе обратиться в суд.

7. Для обращения работника в суд применяется общий срок исковой давности, установленный ст. 196 ГК.

8. Имущество работника включает не только принадлежащие ему вещи, но и денежные средства. В некоторых случаях работник может нести излишние денежные расходы в связи с тем, что переносится предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, с его согласия он отзывается из отпуска, что влечет причинение ему материального ущерба. В связи с этим практика заключения соглашений пошла по пути обращения внимания на то, что в коллективных договорах в организациях может предусматриваться возмещение материального ущерба, возникшего вследствие переноса отпуска по инициативе работодателя - разница между стоимостью билетов на транспорт и сдаточной стоимостью, сумма брони за места в гостинице на период отпуска и другие фактические расходы.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Комментарий к статье 236

1. Трудовое законодательство устанавливает материальную ответственность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, полагающихся работнику.

2. О сроках выплаты заработной платы, оплаты отпуска см. ст. 136 ТК, о расчетах при увольнении - ст. 140 ТК.

Для получения денежной компенсации предварительного письменного обращения к работодателю не требуется. При нарушении им установленных сроков выплаты работодатель подсчитывает денежную компенсацию с учетом дней задержки и выплачивает ее работнику. Статья 236 обязывает работодателя выплатить полагающуюся компенсацию одновременно с задержанной заработной платой. Следовательно, денежная компенсация за все время задержки выплаты заработной платы по день фактического расчета не должна выплачиваться позднее дня, когда работодатель выплатил работнику задержанную заработную плату.

Указанием ЦБ РФ от 28 ноября 2008 г. N 2135-У "О размере ставки рефинансирования Банка России" (Вестник Банка России. 2008. N 69) ставка рефинансирования ЦБ РФ с 1 декабря 2008 г. установлена в размере 13,0% годовых.

Исключением из общих условий наступления материальной ответственности стороны трудового договора, предусмотренных ст. 233 ТК, является возложение на работодателя обязанности выплатить денежную компенсацию независимо от наличия его вины, что повышает уровень защищенности интересов работника.

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 в соответствии со ст. 236 суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм (п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

3. Возложение на работодателя обязанности выплатить указанную денежную компенсацию не лишает работника права обратиться в суд с заявлением о выдаче

судебного приказа на основании ст. 122 ГПК, если предъявляется требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. Выданный работнику судебный приказ (судебное постановление) о взыскании заработной платы является одновременно исполнительным документом.

4. Положение о выплате работнику денежной компенсации не применяется, если между работником и работодателем возник спор о праве на получение этой выплаты, например об оплате выполненных сверхурочных работ.

5. Закрепление права работника на получение денежной компенсации за время задержки выплаты заработной платы не ограничивает его права на индексацию сумм задержанной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (см. ст. 134 и коммент. к ней).

6. В заключаемых отраслевых тарифных соглашениях размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы устанавливается в более высоком размере по сравнению с законодательством:

время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка (Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008 - 2010 годы, Отраслевое тарифное соглашение по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на 2008 - 2010 годы);

размер компенсации за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся работнику при увольнении, устанавливается не ниже 1/200 ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день установленного срока выплаты (Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008 - 2010 годы).

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. 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 (п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

7. О сроке обращения в суд по поводу взыскания начисленной, но невыплаченной заработной платы см. коммент. к ст. 392.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Комментарий к статье 237

1. Трудовое законодательство включает статью о возмещении морального вреда, причиненного работнику, которая носит общий характер.

На основании ч. 1 ст. 237 следует, что во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя ему возмещается денежная компенсация, например при необоснованном отказе в заключении трудового договора, неправомерном переводе, отстранении, перемещении работника, наложении дисциплинарного взыскания, задержке заработной платы, трудовой книжки и в других случаях.

Учитывая, что ТК не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в т.ч. и при нарушении его имущественных прав (например,

при задержке выплаты заработной платы) (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

2. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, нарушающими его трудовые права, закрепленные законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

3. Причинение морального вреда является следствием неправомерных действий или бездействия работодателя. Признать действия или бездействие работодателя неправомерными может сам работодатель, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор (КТС, районный суд), государственный инспектор труда (ст. 357 ТК).

Факт причинения морального вреда должен быть доказан работником. Доказательством могут служить: заболевание, возникшее в связи с потерей работы; нравственные страдания, обусловленные потерей работы и невозможностью найти другую работу; невозможность трудоустроиться, получить статус безработного в связи с задержкой выдачи трудовой книжки; задержка заработной платы, поставившая семью в сложное материальное положение, и т.д.

Признание работодателем факта причинения работнику морального вреда определяет возможность по соглашению сторон определить величину его денежной компенсации.

4. По трудовым спорам, рассматриваемым непосредственно в суде, - о восстановлении на работе (независимо от оснований прекращения трудового договора), об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об отказе в приеме на работу и др. (ст. 391 ТК) - вопрос о факте причинения работнику морального вреда и размере денежной компенсации работодателем разрешается судом.

5. Часть 2 ст. 237 определяет, что факт причинения работнику морального вреда и размер его денежной компенсации определяются судом независимо от возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК), и в других случаях.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

6. О сроке обращения в суд с требованиями о компенсации морального вреда см. коммент. к ст. 392 ТК.

Глава 39. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Комментарий к статье 238

1. Материальная ответственность работника выражается в возложении на него обязанности возместить работодателю причиненный прямой действительный (реальный) ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния; необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Прямой действительный ущерб могут составить недостача ценностей (имущественных или

денежных), порча инструмента, оргтехники, средств передвижения, материалов, расходы на ремонт поврежденного имущества, суммы, выплаченные в счет денежного штрафа, выплаты за время вынужденного прогула или простоя.

Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

В гражданском законодательстве (ст. 15 ГК) реальный ущерб входит в понятие убытков и трактуется как расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества. В понятие убытков входит также и упущенная выгода - неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. В силу ст. 15 ГК лицо, чье право нарушено, имеет возможность требовать полного возмещения убытков, т.е. реального ущерба и упущенной выгоды, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

В трудовом и гражданском законодательстве понимание реального ущерба совпадает, но лишь в отношении работника. Исключение составляет правило ст. 277 (ч. 2) ТК, предусматривающее ответственность руководителя организации за убытки, причиненные его виновными действиями (см. коммент. к ней). Применительно же к работодателю возмещение ущерба по правилам ст. ст. 234 и 235 ТК по сути означает возмещение убытков.

2. На работнике лежит обязанность возместить работодателю понесенные им расходы, которые возникли в результате возмещения ущерба, причиненного этим работником третьим лицам.

Согласно п. 15 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу ч. 2 ст. 392 ТК работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм.

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Комментарий к статье 239

1. К обстоятельствам, исключающим материальную ответственность отнесена непреодолимая сила. В гражданском законодательстве (ст. 401 ГК) непреодолимая сила трактуется как чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство. Это могут быть обстоятельства как природного характера (наводнение, землетрясение, ураган и т.п.), так и техногенного (авария, пожар и т.п.), а также обстоятельства общественной жизни (например, военные действия, эпидемии).

2. В п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 определены критерии, на основе которых действия работника могут быть отнесены к категории нормального хозяйственного риска: соответствие рисковых действий современным знаниям и опыту; поставленная цель не могла быть достигнута иначе; работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба; объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

3. Материальная ответственность исключается, если ущерб причинен в состоянии крайней необходимости, которую ст. 39 УК трактует как причинение вреда 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.

Состояние крайней необходимости может возникнуть, например, в случае явной угрозы безопасности полета воздушного судна. В силу ст. 58 ВК командир воздушного судна вправе принимать решения, в частности, о сливе топлива, сбросе багажа, груза и почты, если это необходимо для обеспечения безопасности полета воздушного судна или его посадки.

4. Комментируемая статья исключает материальную ответственность работника в случае причинения им ущерба 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 (ст. 37 УК).

5. Причиненный работником ущерб не может повлечь материальную ответственность, если он возник вследствие невыполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Как отмечается в п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52, неисполнение работодателем указанной обязанности может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

Комментарий к статье 240

1. Статья 22 ТК наделяет работодателя правом привлекать работника к материальной ответственности в порядке, предусмотренном Кодексом, иными федеральными законами. Работодатель может либо реализовать это право, либо полностью или частично отказаться от возмещения виновным работником ущерба с учетом конкретных обстоятельств, при которых он был причинен.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 6 Постановления от 16 ноября 2006 г. N 52 разъяснил, что такой отказ допустим независимо от того, ограниченную материальную ответственность несет работник либо в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

2. Комментируемая статья предусматривает возможность ограничения права работодателя на отказ от взыскания с работника причиненного имущественного ущерба (полностью или частично), если реализация этого права будет противоречить интересам собственника имущества организации. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (см. п. 6 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

К примеру, в силу п. 11 ст. 20 Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях собственник имущества унитарного предприятия осуществляет контроль за сохранностью переданного унитарному предприятию имущества, что дает ему возможность ограничить право работодателя полностью или частично отказаться от взыскания ущерба и предложить ему взыскать ущерб с работника, виновного в его причинении.

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

Комментарий к статье 241

1. Причиненный работником ущерб возмещается из заработной платы, которая обычно составляет основной источник его дохода. Исходя из необходимости охраны заработной платы работника, трудовое законодательство, как правило, устанавливает для работника ограниченную материальную ответственность в пределах его среднего месячного заработка.

Средний месячный заработок - это предел возмещения работником прямого действительного ущерба в полном размере. Сумма ущерба, превышающая средний месячный заработок работника, возмещению не подлежит.

Из этого общего правила ТК и иными федеральными законами устанавливаются исключительные случаи материальной ответственности работника в полном размере причиненного ущерба (см. ст. 243 ТК и коммент. к ней). Тем самым трудовое законодательство признает наличие двух видов материальной ответственности - не только ограниченной, но и полной (см. ст. 242 ТК и коммент. к ней).

В судебной практике имеют место случаи, когда работодатель просит привлечь работника к ограниченной материальной ответственности, а на основании установленных судом обстоятельств он может нести полную материальную ответственность. В связи с этим возник вопрос о возможности вынесения судом решения за пределами заявленных требований. Отвечая на этот вопрос, Пленум Верховного Суда РФ в п. 7 Постановления от 16 ноября 2006 г. N 52 отметил, что если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 ГПК такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2. Подсчет среднего месячного заработка, составляющий предел ограниченной материальной ответственности работника, осуществляется со дня причинения ущерба и производится по общим правилам, т.е. за 12 последних календарных месяцев работы (см. ст. 139 и коммент. к ней).

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

Комментарий к статье 242

1. При привлечении работника к полной материальной ответственности он возмещает прямой действительный ущерб полностью независимо от размера его заработной платы. Такая ответственность на него может быть возложена лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК или иными федеральными законами (см. ст. 243 и коммент. к ней).

2. Комментируемая статья предусматривает гарантии для работников, не достигших 18 лет. Указанных работников можно привлечь к полной материальной ответственности только в установленных случаях: за умышленное причинение ущерба (п. 3 ст. 243 ТК); за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК); за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (п. п. 5 и 6 ст. 243 ТК).

Пленум Верховного Суда РФ в п. 8 Постановления от 16 ноября 2006 г. N 52 обратил внимание на то, что при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю

прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с ТК либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг 18-летнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения 18-летнего возраста (ст. 242 ТК).

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

Комментарий к статье 243

1. Работник, причинивший работодателю ущерб при исполнении трудовых обязанностей, может быть привлечен к материальной ответственности в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

Согласно ч. 1 ст. 277 ТК полную материальную ответственность за причиненный организации прямой действительный ущерб несет ее руководитель. Поскольку полная материальная ответственность руководителя установлена законом, привлечение к ней не может быть поставлено в зависимость от наличия в трудовом договоре условия о таком размере материальной ответственности (подробнее см. коммент. к этой статье).

Статьей 68 Федерального закона от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ "О связи" (СЗ РФ. 2003. N 28. Ст. 2895) установлено, что операторы связи несут имущественную ответственность за утрату, повреждение ценного почтового отправления, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности. 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 пользователями услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами.

2. На основании заключенного с работником специального письменного договора он несет полную материальную ответственность за недостачу ценностей. Договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (см. ст. 244 и коммент. к ней).

Ранее действовавший КЗоТ предусматривал полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему на хранение или для других целей. Судебная практика исходила из возможности привлечения работников, с которыми заключен договор о полной материальной ответственности, за необеспечение сохранности вверенного им имущества в случае его недостачи и порчи. ТК установил полную материальную ответственность только за недостачу ценностей.

Полная материальная ответственность может наступить за недостачу ценностей, полученных работником по разовому документу. Поскольку работа по обслуживанию или использованию денежных или товарных ценностей не входит в обязанности работника по занимаемой им должности, разовый документ на получение ценностей может быть выдан только с его согласия.

3. При умышленном причинении ущерба работник осознает противоправность своего поведения (действия или бездействия), предвидит его вредные последствия (желая или сознательно допуская их наступление). Поскольку умышленное причинение ущерба

считается грубым нарушением трудовых обязанностей, оно может повлечь возложение на работника полной материальной ответственности. Обязанность доказать наличие вины работника в форме умысла лежит на работодателе.

4. Причинение работником имущественного ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения рассматривается как отягчающее обстоятельство, которое может повлечь наступление полной материальной ответственности. Для привлечения работника к указанной ответственности работодатель обязан доказать, что ущерб был причинен именно в состоянии опьянения. Форма вины работника в причинении ущерба в таком состоянии не имеет значения.

5. Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный в результате своих преступных действий, установленных приговором суда. Отсутствие обвинительного приговора исключает возможность привлечения работника к материальной ответственности в случае совершения им преступных действий. К примеру, на работника не может быть возложена полная материальная ответственность в случае возбуждения в отношении его уголовного дела или производства по делу следственных действий. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 особо подчеркнул, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243.

Обстоятельствами, исключающими наступление полной материальной ответственности по данному основанию, являются прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в т.ч. и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора.

Пленум разъяснил: если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании п. 5 ч. 1 ст. 243, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям (п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

6. Административным правонарушением (т.е. проступком) признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП, уполномочены рассматривать в пределах установленной компетенции: суды (мировые судьи); комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные подразделения и территориальные органы, а также иные государственные органы, уполномоченные на то исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ, рассматривают в пределах полномочий, установленных этими законами: мировые судьи; комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; уполномоченные органами и учреждениями органов исполнительной власти субъектов РФ; административные комиссии, иные коллегиальные органы, создаваемые в соответствии с законами субъектов РФ.

Решение мирового судьи о применении административного наказания и постановление указанных органов о назначении административного наказания по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении подтверждают факт совершения административного правонарушения. Работник, совершивший административное правонарушение, может быть привлечен к полной материальной ответственности.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, т.к. при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (ст. 2.9, абз. 2 п. 2 ч. 1 ст. 29.9 КоАП).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п. п. 4, 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям (п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

7. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

До недавнего времени в трудовом и гражданском законодательстве имелись противоречивые положения, связанные с привлечением работника к полной материальной ответственности по данному основанию. В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 243 в указанном случае на работника может быть возложена полная материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба. Статья 139 ГК предусматривала применение к работнику, разгласившему служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, мер гражданско-правовой ответственности в виде возмещения убытков. Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. N 231-ФЗ "О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации" (СЗ РФ. 2006. N 52 (ч. I). Ст. 5497) признал утратившей силу ст. 139 ГК с 1 января 2008 г. Этот Закон признал также утратившим силу п. 4 ч. 3 ст. 11 Закона о коммерческой тайне, возлагавший на работника обязанность возместить причиненный работодателю ущерб за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и ч. 7 ст. 11, которая возлагала обязанность на руководителя организации возмещать организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне в порядке, определяемом гражданским законодательством.

Согласно ч. 2 ст. 14 названного Закона 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 только дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

В настоящее время привлечение к полной материальной ответственности по п. 7 ч. 1 ст. 243 практически невозможно ввиду отсутствия федеральных законов, которые бы предусматривали ответственность за разглашение охраняемой законом тайны.

8. Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, с которым он хотя и состоит в трудовых отношениях, но причиняет этот ущерб не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей. При этом не имеет значения время причинения ущерба: до начала работы, после ее окончания или в рабочее время. Примером может служить порча станка, на котором работник производит детали для своих личных нужд, или поломка автомашины, которую он использовал в своих личных целях.

Перечень вышеприведенных случаев полной материальной ответственности является исчерпывающим и не подлежит расширению ни по соглашению сторон трудового договора, ни в локальных нормативных актах организации.

9. В силу ч. 2 ст. 243 ТК материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

Комментарий к статье 244

1. Комментируемая статья содержит правила заключения договора о полной материальной ответственности, с наличием которого п. 2 ст. 243 ТК связывает возможность привлечения причинившего ущерб работника к такому виду ответственности. Эти правила применимы к договорам, заключаемым как отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности), так и коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности).

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в п. 4 Постановления от 16 ноября 2006 г. N 52, соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности относится к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя.

2. Правила заключения договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности состоят в следующем:

1) работник, с которым может быть заключен такой договор, достиг возраста 18 лет;

2) занимаемая работником должность или выполняемая работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;

3) должность работника или выполняемая работа предусмотрена в специальном перечне работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. N 823 "О порядке утверждения 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" (СЗ РФ. 2002. N 47. Ст. 4678) Минтруд России Постановлением от 31 декабря 2002 г. N 85 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 12) утвердил:

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);

Типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 2);

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества (Приложение 3);

Типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (Приложение 4).

В Перечень должностей (Приложение 1) включены:

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции 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; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживание клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции 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; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

Перечень работ не содержит наименования должностей; при его применении надо исходить из характера работы, непосредственно связанной с обслуживанием товарно-материальных ценностей. Перечень включает:

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе 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.

Работы, 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 иных форм и видов 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.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: 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 выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: 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.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: 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.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: 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.

При замещении перечисленных должностей и выполнении включенных в перечень работ работодатель вправе заключать с соответствующими работниками договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

Приложение N 2
к Постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. N 85

ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА
О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ <*>

<*> Не приводится.

3. Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности служит образцом для разработки индивидуального договора, заключаемого с работником. При этом важно, чтобы должность работника или выполняемая им работа была предусмотрена в указанном выше Перечне, ибо только в этом случае заключенный с ним договор будет иметь юридическую силу.

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

Комментарий к статье 245

1. Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с непосредственным обслуживанием товарно-материальных ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним индивидуальный договор о полной материальной ответственности.

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады) в письменной форме. В соответствии с таким договором заранее установленная группа работников принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенных ей ценностей.

2. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность (Приложение 3), и Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (Приложение 4) утверждены Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 12).

3. Перечень включает:

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе 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.

Работы, 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.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: 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.).

Работы: 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.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: 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.

Работы: 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.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: 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.

4. Коллектив бригады формируется на добровольной основе. Для введения коллективной материальной ответственности необходимо согласие коллектива. Мнение коллектива принимается во внимание при включении в состав бригады новых работников.

Для создания бригады необходимо, чтобы:

выполняемые бригадой работы были предусмотрены в соответствующем перечне;

эти работы выполнялись совместно;

все работники бригады достигли 18-летнего возраста;

были созданы условия для совместной работы бригады.

Типовой договор предусматривает основные права и обязанности бригады и работодателя.

Приложение N 4
к Постановлению Министерства
труда и социального развития

Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. N 85

**ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА
О ПОЛНОЙ КОЛЛЕКТИВНОЙ (БРИГАДНОЙ)
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ <*>**

<*> Не приводится.

3. В случае установления недостачи вверенных коллективу (бригаде) ценностей член коллектива (бригады) освобождается от материальной ответственности, если докажет отсутствие своей вины в причинении ущерба.

4. Коллектив (бригада), причинивший ущерб работодателю, может возместить его добровольно. В таком случае степень вины каждого члена коллектива (бригады) устанавливается по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. С учетом установленной степени вины определяется денежная сумма, которую каждому члену коллектива (бригады) предстоит внести в счет возмещения причиненного ущерба.

5. Если взыскание ущерба осуществляется в судебном порядке, суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из ст. 43 ГПК, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

Комментарий к статье 246

1. При определении размера ущерба, причиненного работодателю утратой и порчей имущества, необходимо учитывать два фактора - фактические потери, исчисленные исходя из рыночных цен, и стоимость имущества с учетом степени его износа.

Статья 3 Федерального закона от 29 июля 1998 г. N 135-ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" (СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3813) 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 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 предмете сделки 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.

Определение размера ущерба производится по рыночной цене, действующей в данной местности на день причинения ущерба. В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку ТК такой возможности не предусматривает (п. 13 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Размер ущерба определяется по рыночной цене не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Если же размер ущерба, определенный по рыночной цене, окажется ниже стоимости утраченного или испорченного имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества, то он должен определяться по данным бухгалтерского учета.

2. Для определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, федеральным законом может быть установлен особый порядок. Особый порядок может быть предусмотрен федеральным законом и для определения размера ущерба в том случае, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер. На сегодняшний день такие федеральные законы еще не приняты.

В настоящее время действует Федеральный закон от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" (СЗ РФ. 1998. N 2. Ст. 219), который в п. 6 ст. 59 предусматривает материальную ответственность работников в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

Комментарий к статье 247

1. В обязанность работодателя входит выяснение обстоятельств, связанных с причинением ему имущественного ущерба работником организации. К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действий или бездействия) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности (п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

2. Для проведения проверки обстоятельств причинения ущерба работодатель вправе создать комиссию, включив в ее состав соответствующих специалистов.

На работодателе лежит обязанность истребовать от работника письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение по поводу причиненного работодателю ущерба не освобождает его от возможного привлечения к материальной ответственности. Факт отказа или уклонения работника от предоставления объяснения должен быть отражен в соответствующем акте.

3. Результаты проверки обстоятельств причинения ущерба подлежат документальному оформлению: недостача ценностей фиксируется актом инвентаризации, их порча - дефектной ведомостью, недостача или порча груза на железнодорожном транспорте - коммерческим актом.

Работник вправе лично ознакомиться со всеми материалами проверки или поручить ознакомление с ними своему представителю. В случае несогласия с результатами проверки он вправе обжаловать их в порядке, установленном ст. ст. 386, 392 ТК (см. коммент. к ним).

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

Комментарий к статье 248

1. Право привлекать работников к материальной ответственности за причиненный ущерб, предоставленное работодателю ст. 22 ТК, реализуется по правилам ст. 248. Согласно предусмотренным правилам работодатель может издать распоряжение о взыскании с работника суммы причиненного ущерба, но лишь при условии, что эта сумма не превышает средний месячный заработок работника. Указанное правило применимо не только к ограниченной материальной ответственности, но и к случаям полной материальной ответственности, когда размер ущерба не превышает среднего месячного заработка работника.

Работодатель может сделать распоряжение о взыскании причитающихся с работника денежных сумм не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба. В случае пропуска работодателем указанного срока, он может взыскать с работника причиненный ущерб только в судебном порядке.

В суде подлежат также рассмотрению дела о взыскании с работника причиненного ущерба, сумма которого превышает его средний месячный заработок, и работник не выразил согласие на добровольное возмещение ущерба.

Суд может рассматривать и дела по жалобе работника, по мнению которого взыскание работодателем ущерба было произведено с нарушением установленного законом порядка.

2. Работнику предоставлена возможность возместить причиненный ущерб добровольно - полностью или частично. По соглашению работодателя и работника возмещение ущерба может быть произведено с рассрочкой платежа, т.е. работник дает письменное обязательство о выплате в счет возмещения ущерба конкретных денежных сумм в указанные им сроки.

Взятые на себя обязательства работник должен выполнить и в случае увольнения. Отказ от их исполнения является основанием для взыскания непогашенной задолженности в судебном порядке.

3. Возмещение ущерба производится, как правило, в денежной форме. С согласия работодателя работник может вернуть ему в исправленном состоянии поврежденное имущество или передать равноценное имущество в счет возмещения причиненного ущерба.

Если дело о привлечении работника к материальной ответственности рассматривается в суде, то, как разъяснено в п. 17 Постановления Пленума ВС РФ от 16

ноября 2006 г. N 52, вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон.

4. За совершенное противоправное деяние, повлекшее причинение ущерба, работник привлекается к материальной ответственности независимо от его привлечения за это деяние к другим видам юридической ответственности - дисциплинарной, административной или уголовной.

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

Комментарий к статье 249

1. На работника возлагается обязанность возместить работодателю затраты, понесенные им в связи с его обучением, при наличии определенных условий: 1) обучение работника производилось за счет средств работодателя; 2) обязанность работника отработать по окончании обучения определенный срок предусмотрена трудовым договором или соглашением; 3) увольнение работника по собственному желанию произошло без уважительных причин до истечения срока обязательной отработки после окончания обучения.

Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключить с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору (см. ст. 198 ТК и коммент. к ней).

Условие об обязанности отработать по окончании обучения предусматривается в трудовом договоре или соглашении об обучении. Согласно ст. 199 ТК такое условие обязательно включается в содержание ученического договора.

Статья 249 не содержит перечень уважительных причин, увольнение по которым освобождало бы работника от обязанности возмещения понесенных работодателем затрат на его обучение. Поэтому при оценке причин на предмет их уважительности можно руководствоваться правилами о досрочном расторжении трудового договора по инициативе работника, предусмотренными ст. 80 ТК. Указанная статья относит к уважительным причинам, обусловливающим невозможность продолжения работы, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Однако приведенный в ней перечень обстоятельств, обусловливающих невозможность продолжения работы, не является исчерпывающим. В качестве уважительных могут быть признаны и другие причины, предусмотренные трудовым договором или договором об обучении.

2. В силу ч. 2 ст. 207 ТК обязанность возместить произведенные работодателем затраты возникает на основании ученического договора в том случае, если ученик по окончании обучения без уважительных причин не приступает к работе. По требованию работодателя он должен возвратить ему полученную за время ученичества стипендию, а также возместить другие расходы, понесенные им в связи с ученичеством.

Затраты, произведенные работодателем на обучение работника, исчисляются пропорционально времени, не отработанному им после окончания обучения.

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Комментарий к статье 250

1. Комментируемая статья предоставляет право органу по рассмотрению трудовых споров снижать размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Поскольку трудовые споры о привлечении работника к материальной ответственности рассматриваются только судом, следовательно, указанным правом наделяется только суд.

Возможность снижения размера ущерба не ограничивается такими обстоятельствами, как материальное положение работника, степень и формы его вины. Снижение размера ущерба допускается и при наличии других обстоятельств: отсутствие надлежащей охраны вверенного работнику имущества, неудовлетворительные условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом, и др.

При оценке материального положения работника суду рекомендовано принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

2. Пленум ВС РФ в п. 16 Постановления от 16 ноября 2006 г. N 52 разъяснил, что снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады).

3. На основании ч. 1 ст. 250 суд вправе снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, но он не имеет права освобождать работника от материальной ответственности. Пленум ВС РФ в п. 16 указанного Постановления особо отметил, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с ч. 1 ст. 250 может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

4. Не допускается уменьшение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 40. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 251. Особенности регулирования труда

Комментарий к статье 251

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений исходит из общепризнанных принципов и норм международного права и осуществляется

в соответствии с Конституцией РФ. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников, в т.ч. право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на ограничение рабочего времени; предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; на заработную плату, позволяющую вести достойное человека существование ему самому и его семье, и др.

Именно соблюдение принципов равенства и справедливости при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует неодинакового подхода к участникам трудового процесса, т.е. подхода в зависимости либо от условий, в которых приходится работать (в неблагоприятных природно-климатических условиях, в условиях выполнения работы вне места постоянного проживания работников и др.), либо от общественно значимых особенностей работников (возраста, выполнения функции материнства, состояния трудоспособности и т.д.).

Необходимость учета указанных обстоятельств привела к установлению специальных норм права, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам в отношении одних работников, либо норм права, устанавливающих дополнительные гарантии для других. Наличие таких норм, сгруппированных в зависимости от оснований их принятия, обусловило необходимость их закрепления в ТК в виде самостоятельного раздела "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников".

Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

Комментарий к статье 252

1. Комментируемая статья предусматривает основания и определяет порядок установления особенностей регулирования труда для отдельных категорий работников.

К числу оснований для установления особенностей правового регулирования труда отнесены: характер и условия труда; психофизиологические особенности организма; природно-климатические условия; наличие семейных обязанностей и другие основания.

Например, с учетом характера выполняемой работы установлены особенности правового регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организаций (ст. ст. 273 - 281 ТК), 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 (ст. ст. 337 - 341 ТК), работников религиозных организаций (ст. ст. 342 - 348 ТК), медицинских работников (ст. 350 ТК), педагогических работников (ст. 351 ТК), работников транспорта (ст. ст. 328 - 330 ТК) и др.

Психофизиологические особенности организма приняты во внимание при установлении определенных ограничений для применения труда женщин и лиц моложе 18 лет и дополнительных мер их социальной защиты. Указанный подход соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права. Так, закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда и конкретные права в этой сфере, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН 16 декабря 1966 г., подчеркивает необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода до и после родов с предоставлением работающим матерям оплачиваемого отпуска по беременности и родам, а также по особой охране несовершеннолетних. Дети и подростки, говорится в Пакте, должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной

для их жизни либо могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Широкая помощь признается необходимой и для семьи, особенно в период, когда на ней лежит ответственность и забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10 Пакта).

Приведенные положения Пакта получили дальнейшее развитие и конкретизацию в ратифицированных Россией актах: Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Конвенции о правах ребенка (1989), Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями (1981), в нормах национального законодательства.

В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008 - 2010 гг. стороны Соглашения приняли на себя обязанность рассмотреть в Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопрос о ратификации Конвенции МОТ N 183 "Об охране материнства" (2000).

2. Касаясь порядка установления особенностей правового регулирования труда для отдельных категорий работников, комментируемая статья определила, что такие особенности устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Тем самым в данной комментируемой статье конкретизировано закрепленное в ч. 6 ст. 11 ТК общее положение о том, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом.

Вместе с тем в ст. 252 подчеркивается, что особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных. Изложенное требование согласуется как с общепризнанными принципами и нормами международного права, так и с нормами национального законодательства. Например, ст. 4 названного выше Пакта предусматривается, что закрепленные в нем права могут ограничиваться только законом и лишь постольку, поскольку это совместимо с природой указанных прав исключительно с целью способствовать общему благосостоянию.

В ч. 3 ст. 55 Конституции РФ также подчеркивается, что 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 и др.

Поэтому особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (включая лиц, указанных в комментируемой статье), ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются только ТК и другими федеральными законами. Кроме того, закрепление в ТК подобных особенностей не следует считать дискриминацией.

3. В ст. 3 ТК предусматривается, что 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, не являются дискриминацией.

Так, исходя из необходимости особой заботы о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах (ст. ст. 253, 265 ТК), запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к ночным и

сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки и др. (ст. 259 и ст. 268 ТК) и предусматривает другие дополнительные правила по регулированию их труда.

Такая направленность трудового законодательства обеспечивает охрану труда женщин, их потомства и лиц моложе 18 лет, а также создание благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, а подросткам - с учебой, со спортивными и другими любительскими занятиями, способствует созданию равных возможностей в сфере занятости независимо от различий пола, возраста, семейных обязанностей.

4. Особенности правового регулирования отдельных категорий работников, кроме ТК, устанавливаются также федеральными законами. К таким законам можно отнести Закон о государственной гражданской службе, Закон о муниципальной службе, Закон о прокуратуре, Закон о ПК и др.

Глава 41. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Комментарий к статье 253

1. Часть 1 комментируемой статьи ограничивает (а не запрещает, как ранее действовавший КЗоТ) применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах (кроме некоторых подземных нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) до тех пор, пока для них не созданы безопасные условия труда. Это позволяет рассматривать норму, закрепленную ч. 1 ст. 253, как установление одной из существенных особенностей правового регулирования труда женщин, в большей мере соответствующей общепризнанным принципам и нормам международного права и Конституции РФ (см. коммент. к ст. ст. 251, 252) и обеспечивающей женщинам свободу выбора рода деятельности.

До утверждения новых перечней производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 (СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1130).

В Перечне такие работы определены по отраслям хозяйства, производствам и видам работ (например, "Пищевая промышленность", "Сельское хозяйство", "Полиграфическое производство", "Горные работы") и др., что облегчает его применение.

В Перечень включены работы, предусмотренные ранее другими актами: подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений и некоторые работы в сельском хозяйстве.

Теперь эти работы вошли в Перечень (соответственно в разделы II и XXXVIII). Причем в разделе II Перечня "Подземные работы" не только указаны запрещенные для женщин работы, но и предусмотрено исключение для работ, к выполнению которых они допускаются: работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых в виде исключения разрешается применение женского труда, приведены в п. 2 примечаний к Перечню.

В число указанных руководителей и специалистов включены:

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, и др.;

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;

работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций;

врач, средний и младший медицинский персонал, буфетчик и другие работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

В Перечень включен раздел I "Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную", из содержания которого следует, что к числу тяжелых работ, запрещаемых для применения труда женщин во всех отраслях, относятся работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных для них норм предельно допустимых нагрузок, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105 (САПП РФ. 1993. N 7. Ст. 566) (см. коммент. к статье).

В заключительный XXXIX раздел Перечня помещены работы, выполняемые в различных отраслях экономики, на которых не может применяться труд женщин: антенщик-мачтовик, водитель аэросаней, водолаз, газоспасатель, варщик битума, котельщик, занятый ремонтом горячих котлов, дозировщик ртути, занятый дозировкой открытой ртути вручную, и др.

В случаях, когда на работах (должностях), включенных в указанный Перечень, созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами аттестации рабочих мест, положительными заключениями государственной экспертизы условий труда и территориального управления Роспотребнадзора, работодатель может применять на этих работах труд женщин (п. 1 примечаний к Перечню), что расширяет возможности для применения труда женщин.

При обнаружении должностными лицами органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде факта незаконного приема женщины на работу с вредными условиями труда они выдают работодателю соответственно обязательное предписание или вносят представление об устранении выявленного нарушения законодательства об охране труда. В этом случае работодатель может предложить женщине другую работу по той же профессии (специальности). При отсутствии такой работы либо отказе женщины от перевода на другую работу трудовой договор с ней следует прекратить как с принятой на работу в нарушение Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162, на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК).

2. В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны соответствовать установленным гигиеническим нормативам и не могут оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. Применительно к труду женщин должны также соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой

нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса (Санитарные правила и нормы "Гигиенические требования к условиям труда женщин" СанПиН 2.2.0.555-96, утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. N 32. Отдельное издание. М., 1997).

Ответственность за выполнение требований санитарных правил и норм возлагается на работодателей (руководителей предприятий), а также на проектные организации, разрабатывающие проекты строительства и реконструкции предприятий.

При подборе рабочих мест, наиболее приемлемых для различных категорий женщин, а также при создании рабочих мест для женщин целесообразно руководствоваться научными критериями по оценке условий труда (см.: Научно обоснованные медико-биологические критерии по оценке условий труда с целью определения показаний к применению труда женщин, утв. Минтрудом России по согласованию с Минздравом России 12 февраля 1997 г. // Женщины на производстве. Библиотека журнала "Социальная защита". Серия "Охрана труда". М., 1998. Вып. 5. С. 107), разработанными в соответствии с Федеральной программой первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда на 1995 - 1997 годы (СЗ РФ. 1995. N 36. Ст. 3550).

Указанные научные критерии включают:

гигиенические критерии производственной среды;

гигиенические критерии тяжести трудового процесса;

гигиенические критерии напряженности трудового процесса;

эргономические критерии рабочего места и производственного оборудования;

медико-социальные критерии предприятия.

Использование этих критериев позволяет определить: рекомендуемые для применения труда женщин рабочие места; разрешаемые для применения труда женщин рабочие места при условии осуществления профилактических мероприятий; запрещенные для применения труда женщин рабочие места. При этом критерии позволяют подходить к подбору рабочих мест для женщин дифференцированно: для здоровых и практически здоровых; молодых с незавершенным физическим развитием; работниц предпенсионного и пенсионного возраста; женщин с ограниченной трудоспособностью; инвалидов.

3. Одним их существенных критериев для определения тяжести трудового процесса является масса поднимаемых и перемещаемых тяжестей вручную и динамическая нагрузка на организм в течение смены, измеряемая в кгм.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105 и предусматривают: при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется 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 кгм, с пола - 875 кгм. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается вес тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Комментарий к статье 254

1. Снижение норм выработки, норм обслуживания, а также перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных

производственных факторов, осуществляются работодателем по их заявлению в соответствии с медицинским заключением.

2. Для оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 - 23 декабря 1993 г. утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (Отдельное издание. М., 1993). В названных рекомендациях предусмотрено, что беременным женщинам устанавливаются - в соответствии с медицинским заключением - нормы выработки со снижением в среднем на 40% от постоянной нормы.

Снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, производится с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254).

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 (ч. 2 ст. 254).

Характеристики работ, от выполнения которых они должны освобождаться, критерии оптимальной трудовой нагрузки для беременных и требования к технологическим операциям, оборудованию, рабочим местам, где будет применяться труд беременных женщин, указаны также в Гигиенических требованиях к условиям труда женщин (Санитарные правила и нормы "Гигиенические требования к условиям труда женщин" СанПиН 2.2.0.555-96, утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. N 32). В частности, названные требования предусматривают, что беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, с наклоном туловища более 15 градусов и др.). Для беременных женщин должны быть исключены операции на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резких перепадов барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения и т.д.

В Гигиенических требованиях указывается также, что масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) не должна превышать 2,5 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстояние до 5 м, не должна превышать с рабочей поверхности 60 кг. Рабочая поза должна быть свободной. Ходьба за смену - до 2 км. Темп движений - свободный и т.д.

Женщины, занятые на работах, профессионально связанных с использованием персональных электронно-вычислительных машин, со времени установления беременности должны переводиться на работу, не связанную с использованием ПЭВМ, или для них должно быть ограничено время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену), при условии соблюдения соответствующих гигиенических требований (раздел XIII Гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПин 2.2.2/2.4.1340-03, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. N 118 (РГ. 2003. 21 июня).

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, работодателям по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организаций

рекомендуется устанавливать - в соответствии с медицинскими требованиями - рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах (п. 1 ст. 11 Постановления Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г. N 1420-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи" // ВВС СССР. 1990. N 16. Ст. 269).

Необходимость создания специализированных участков для рационального трудоустройства беременных женщин и распространения надомного труда беременных женщин в сельскохозяйственных организациях предусмотрена п. 2.2 Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (ВВС РСФСР. 1990. N 24. Ст. 287).

3. Прежняя работа женщинами, имеющими детей в возрасте до 1,5 лет, не может выполняться в случаях, когда она (в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов) несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п. Поэтому по их заявлению они переводятся на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ч. 4 ст. 254).

4. Отказ администрации беременной женщине в облегчении условий труда по выполняемой работе или в переводе на работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов, а женщине, имеющей детей в возрасте до 1,5 лет, - в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней можно оспорить в судебном порядке. Если суд признает заявленные требования обоснованными, он может вынести решение о переводе заявительницы на другую работу.

В аналогичном порядке рассматриваются трудовые споры и по другим вопросам обеспечения благоприятных условий труда беременным женщинам и матерям, имеющим детей раннего возраста.

5. О порядке исчисления среднего заработка см. ст. 139 и коммент. к ней.

6. При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода:

если беременная женщина, получающая лечебно-профилактическое питание, по заключению клинико-экспертной комиссии переводится на другую работу, чтобы устранить контакт с продуктами, вредными для здоровья, до наступления отпуска по беременности и родам, то лечебно-профилактическое питание выдается ей до и в период отпуска по беременности и родам. При переводе на другую работу по указанным причинам женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, лечебно-профилактическое питание выдается им до достижения ребенком возраста 1,5 лет (см. коммент. к ст. 222);

при переводе беременной женщины по ее заявлению в соответствии с медицинским заключением с работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, она приравнивается к работе, предшествующей переводу.

В таком же порядке исчисляются периоды, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением (п. 12 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 и ст. 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утв. Постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г. N 516 // СЗ РФ. 2002. N 28. Ст. 2872).

Коллективными договорами и отраслевыми соглашениями для указанных женщин могут устанавливаться дополнительные льготы.

7. Беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, проходят там обязательное диспансерное обследование (врачебные осмотры, рентгенологические, лабораторные и другие специальные медицинские исследования). Периодичность диспансерных обследований определяется медицинским учреждением в зависимости от состояния здоровья беременной женщины, характера выявленных у нее осложнений, особенностей условий труда и иных существенных факторов. Время обследований может приходиться на рабочее время. Поэтому по просьбе беременной женщины либо организации, в которой она работает, прохождение женщиной обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой соответствующего лечебного учреждения.

За беременными женщинами, проходящими обязательное диспансерное обследование в медицинских учреждениях, сохраняется средний заработок по месту работы, исчисляемый в установленном порядке (см. ст. 139 и коммент. к ней).

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

Комментарий к статье 255

1. Продолжительность отпуска по беременности и родам для отдельных категорий женщин увеличена. Так, женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовой отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения (п. 7 ч. 1 ст. 13; п. 6 ч. 1 ст. 18 и ст. 20 Закона о Чернобыле).

Перечень населенных пунктов, относящихся к территориям радиоактивного загрязнения, утвержден Постановлением Правительства РФ от 18 декабря 1997 г. N 1582 "Об утверждении Перечня населенных пунктов, находящихся в границах зон радиоактивного загрязнения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (СЗ РФ. 1997. N 52. Ст. 5924).

Такой же продолжительности дородовой отпуск предоставляется женщинам, постоянно проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, где среднегодовая эффективная эквивалентная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности) (п. 4 ст. 1 и ст. 7 Закона об аварии на ПО "Маяк").

Перечень таких населенных пунктов утвержден Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 8 октября 1993 г. N 1005 (САПП РФ. 1993. N 42. Ст. 4002).

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листка, выданного в установленном порядке.

Поскольку продолжительность отпуска по беременности и родам исчисляется в календарных днях, в счет этого отпуска засчитываются не только рабочие, но также выходные и нерабочие праздничные дни. Послеродовой отпуск исчисляется со дня родов, включая и день родов.

В целях повышения эффективности диспансеризации беременных женщин, охраны их здоровья и здоровья новорожденных детей отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщинам полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

2. Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом акушером-гинекологом, при его отсутствии врачом общей практики (семейным врачом), а при

отсутствии врача - фельдшером. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 28 недель беременности.

При осложненных родах листок нетрудоспособности выдается, в т.ч. иногородним, дополнительно на 16 календарных дней (при рождении двух и более детей - на 40 дней) лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды.

В случае если женщина при обращении в медицинскую организацию в установленный срок отказывается от получения листка нетрудоспособности по беременности и родам на период отпуска по беременности и родам, ее отказ фиксируется в медицинской документации. При повторном обращении женщины до родов за листком нетрудоспособности по беременности и родам для оформления отпуска по беременности и родам листок нетрудоспособности выдается на 140 календарных дней (на 194 календарных дня - при многоплодной беременности), с даты первичного обращения за указанным документом, но не ранее чем в 30 недель беременности или в 28 недель беременности.

При родах, наступивших в период от 28 до 30 недель беременности, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается медицинской организацией, где произошли роды, сроком на 156 календарных дней.

В случае, когда диагноз многоплодной беременности установлен в родах, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается дополнительно на 54 календарных дня медицинской организацией, где произошли роды.

При прерывании беременности при сроке до 27 полных недель беременности, рождении мертвого плода или живого плода, не пережившего первые 6 полных суток (168 часов), листок нетрудоспособности выдается на весь период нетрудоспособности, но на срок не менее трех дней. В случае если новорожденный пережил первые 6 полных суток (168 часов), листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается сроком на 156 календарных дней.

При операции прерывания беременности листок нетрудоспособности выдается на весь период нетрудоспособности, но на срок не менее 3 дней, в т.ч. при прерывании беременности малого срока (см. гл. VIII Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 августа 2007 г. N 514 // РГ. 2007. N 258).

Порядок выплаты пособий по государственному социальному страхованию за время отпуска по беременности и родам регулируется Законом об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

В соответствии со ст. 11 этого Закона пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100% среднего заработка.

Размер пособия по беременности и родам не может превышать максимальный размер пособия по беременности и родам, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год. В случае если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия по беременности и родам не может превышать указанный максимальный размер данного пособия по каждому месту работы.

Застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее 6 месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий частными нотариусами и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными, пособие по беременности и родам выплачивается в размере 300 руб. (ст. 8 Федерального закона от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" // СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1929). В указанных случаях пособие назначается и выплачивается органами социальной защиты по месту жительства. В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 8 Закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г. максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц не может превышать в 2009 году 25390 руб., в 2010 году - 27170 руб., в 2011 году - 29020 руб. В районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер указанного пособия определяется с учетом этих коэффициентов.

Пособие по беременности и родам назначается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. При обращении за данным пособием по истечении 6 месяцев решение о его назначении принимается территориальным органом Фонда социального страхования РФ при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Перечень таких уважительных причин утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31 января 2007 г. N 74 (БНА РФ. 2007. N 11).

Для отдельных категорий граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию, Правительством РФ установлены особенности порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (см. Положение, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 июня 2007 г. N 375 // СЗ РФ. 2007. N 25. Ст. 3042).

О некоторых вопросах назначения и выплаты пособий по беременности и родам см. комментарий к ст. 183 ТК.

3. Отпуск по беременности и родам засчитывается в стаж работы, в т.ч. дающий право на ежегодный отпуск (см. коммент. к ст. 121).

В течение отпуска по беременности и родам за женщинами сохраняется ряд льгот, которыми они пользовались ранее: женщинам, до наступления отпуска занятым на работах, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, это питание выдается за все время отпуска по беременности и родам. Если женщина в период этого отпуска не может получать лечебно-профилактическое питание в виде горячих завтраков, то питание разрешается (в порядке исключения) по справке врачебной комиссии выдавать в виде готовых блюд на дом (см. коммент. к ст. 222).

4. Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие в размере 300 руб. (ст. 10 Закона о пособиях гражданам, имеющим детей).

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

Комментарий к статье 256

1. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляются по заявлению женщин полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, то она должна подать об этом заявление. Ее выход на работу также оформляется приказом или распоряжением работодателя. Если в предоставлении прежней работы ей отказано, женщина вправе предъявить иск в суд.

Возможность реального использования женщиной дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет обеспечивается двумя путями:

а) матери либо отцу, другим родственникам, опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком, подлежащим обязательному социальному страхованию и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет, в следующем размере:

40% среднего заработка (дохода, денежного довольствия) по месту работы (службы) за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком. При этом минимальный размер пособия составляет 1500 руб. по уходу за первым ребенком и 3000 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми. Максимальный размер пособия по уходу за ребенком не может превышать за полный календарный месяц 6000 руб.

В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимальный и максимальный размеры указанного пособия определяются с учетом этих коэффициентов (ст. ст. 13, 15 Закона о пособиях гражданам, имеющим детей).

Органы государственной власти субъектов РФ в соответствии с законами субъектов РФ могут увеличивать установленные указанным Законом размеры государственных пособий за счет средств бюджетов субъектов РФ (ст. 17.3 Закона);

б) в период использования женщиной отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет ей выплачивается денежная компенсация в размере 50 руб. за счет средств, направляемых на оплату труда (ст. 1 Указа Президента РФ от 30 мая 1994 г. N 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан" // СЗ РФ. 1994. N 6. Ст. 589).

Такая компенсация выплачивается находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет отцу, усыновителю, опекуну, бабушке, дедушке, другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком.

Для лиц, работающих в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер ежемесячных компенсационных выплат определяется с применением этих коэффициентов независимо от места фактического пребывания получателя в период отпуска по уходу за ребенком (см. Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. N 1206 // СЗ РФ. 1994. N 29. Ст. 3035).

В соответствии с названным актом в редакции Постановления Правительства РФ от 4 августа 2006 г. N 472 указанная компенсация выплачивается также нетрудоустроенным женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации, если они находились на момент увольнения в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособия по безработице. Ежемесячные компенсационные выплаты этим женщинам производятся за счет средств федерального бюджета. Решения о назначении компенсационных выплат принимаются органами социальной защиты населения по месту жительства получателей компенсаций. Порядок их финансирования и выплаты определен Правилами, утв. Постановлением Правительства РФ от 4 августа 2006 г. N 472 (СЗ РФ. 2006. N 33. Ст. 3633).

Коллективными договорами могут устанавливаться более высокие размеры ежемесячных компенсационных выплат работающим женщинам и другим лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет.

Лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом, в зоне отселения до их переселения в другие районы, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком также предоставляется до достижения им возраста 3 лет и оплачивается в двойном размере. При этом в случае ухода за двумя и более детьми размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком суммируется. Суммированный размер указанного пособия в случае ухода за двумя и более детьми не может превышать 100% заработка (дохода), из которого произведено исчисление этого пособия, но не может быть ниже суммированного двукратного установленного федеральным законом минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком (п. п. 4 и 7 ч. 1 ст. 18, ч. 1 ст. ст. 19 и 20 Закона о Чернобыле).

Данная льгота распространяется и 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 среднегодовая эффективная эквивалентная доза облучения составляет 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности) (п. 4 ст. 1 и ст. 7 Закона об аварии на ПО "Маяк").

Пособие назначается и выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку 3 лет.

Детально порядок назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в двойном размере и порядок финансирования расходов, связанных с выплатой этих пособий, регулируются Правилами, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 июля 2005 г. N 439 (СЗ РФ. 2005. N 30. Ст. 3173) и разъяснением Приказа Минздравсоцразвития России от 1 декабря 2008 г. N 692н (РГ. 2009. N 30).

2. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. При оформлении отпуска они представляют справку с места работы (учебы, службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует указанный отпуск и не получает пособия (подп. "е" п. 50 Положения о пособиях гражданам, имеющим детей). Эти документы вместе со своим заявлением отец или другой родственник представляет по месту работы. В аналогичном порядке оформляется отпуск по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

В случаях, когда мать, получающая ежемесячное пособие по уходу за ребенком, не может в связи со своей болезнью или по другим причинам осуществлять уход за ребенком, право на такое пособие может реализовать другой член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком (см. разъяснение Минздравсоцразвития России от 22 декабря 2008 г. N 749н/286 // РГ. 2009. N 17).

Поскольку за женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность) и она может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу, таким же правом пользуются и родственники, получившие отпуск по уходу за ребенком. Если по возвращении из отпуска (до истечения срока или после его окончания) прежняя работа им не предоставлена, они, как и сама женщина, вправе предъявить иск о восстановлении на прежней работе в судебном порядке.

По желанию женщины (отца ребенка, бабушки, дедушки или другого родственника, опекуна) в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на

условиях неполного рабочего времени или на дому. О работе на условиях неполного рабочего времени см. коммент. к ст. 93.

Поскольку в приведенной норме не оговаривается, что это касается только основного места работы, следует полагать, что на указанных условиях можно работать и по совместительству в другой организации.

За лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и работающими на условиях неполного рабочего времени или на дому, на период этого отпуска сохраняется право на получение ежемесячного пособия.

Если в период отпуска по уходу за ребенком у женщины (иных перечисленных выше лиц) возникает право на оплачиваемый учебный отпуск, то она может его получить, прервав отпуск по уходу за ребенком. Прерванный отпуск можно получить вновь, однако за счет учебного отпуска он не продлевается.

3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет включается как в общий, так и в непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

В то же время предоставление ежегодного отпуска отодвигается на время, равное продолжительности отпуска по уходу за ребенком. Разумеется, это не лишает работника, использующего отпуск по уходу за ребенком, если он работает на данном предприятии не первый год, права пользоваться полным (а не пропорциональным) ежегодным отпуском в любое время года авансом согласно установленному графику отпусков (ст. 123 ТК).

4. За время отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет как за самой женщиной, имеющей ребенка, так и за лицами, указанными в ч. 2 ст. 256, сохраняется место работы (должность).

Изложенные выше льготы предоставляются также лицам, воспитывающим детей без матери (см. ст. 264 и коммент. к ней).

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Комментарий к статье 257

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 г. N 719 (СЗ РФ. 2001. N 43. Ст. 4101). В соответствии с установленным порядком для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей), должен подать по месту работы заявление с указанием в нем вида отпуска и его продолжительности и представить документ, подтверждающий право работника на его получение (решение суда об установлении усыновления ребенка (детей) либо свидетельство о рождении ребенка (детей)).

При оформлении отпуска по уходу за ребенком одним из супругов представляется справка с места работы (службы, учебы) другого супруга о том, что указанные в ст. 257 отпуска по уходу за ребенком им не используются или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в соответствии с ч. 4 ст. 257.

Предоставление работникам отпусков в связи с усыновлением ребенка (детей) и отпусков по уходу за усыновленным оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Женщинам, изъявившим желание получить вместо отпуска в связи с усыновлением ребенка отпуск по беременности и родам, такой отпуск (указанной в ч. 4 ст. 257 продолжительности) предоставляется на основании листка нетрудоспособности, выдаваемого лечебным учреждением.

Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период отпуска со дня усыновления и до истечения 70, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных

дней со дня их рождения, назначается и выплачивается пособие в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

Минздравсоцразвития России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти в пределах их компетенции поручено разъяснять применение Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев, ежегодный оплачиваемый отпуск по их заявлению предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы в организации (ч. 3 ст. 122 ТК).

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Комментарий к статье 258

1. Как следует из содержания ч. 1 ст. 258, дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не только матерям, кормящим детей грудью, но и всем женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, в т.ч. усыновившим ребенка либо установившим над ним опеку. Тем самым обеспечиваются одинаково благоприятные условия для вскармливания детей указанного возраста. При этом комментируемая статья не устанавливает количество предоставляемых перерывов и конкретную продолжительность каждого из них, поскольку частота и продолжительность этих перерывов зависят от состояния здоровья вскармливаемых детей и их количества, продолжительности рабочей смены, режима труда и других факторов.

Обычно продолжительность перерыва для кормления ребенка составляет 30 минут. Однако с учетом конкретных обстоятельств (состояния здоровья ребенка, места его кормления) получасовой перерыв не всегда достаточен. В соответствии с медицинским заключением его продолжительность может быть увеличена.

При наличии двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа и также может увеличиваться в зависимости от указанных выше обстоятельств.

Перерывы на кормление ребенка должны предоставляться не реже чем через 3 часа астрономического времени, включая время ее работы, перерывы, относящиеся к рабочему времени в соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК, и время для отдыха и приема пищи. Соответственно этому при 8-часовой рабочей смене и при 7-часовом рабочем дне, а также при 6-часовом рабочем дне с обеденным перерывом следует предоставлять два перерыва на кормление ребенка.

2. Избранный женщиной вариант использования перерывов на кормление ребенка (присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву либо объединение двух перерывов на кормление ребенка и перенесение их в суммированном виде как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его сокращением) закрепляется в графике (распорядке) работы организации.

3. В случаях, когда работа не допускает отлучек для кормления ребенка, женщина должна переводиться на другую работу с оплатой труда в установленном порядке (см. ст. 254 и коммент. к ней).

4. Средний заработок, по которому оплачиваются перерывы для кормления ребенка, определяется в соответствии со ст. 139 ТК.

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

Комментарий к статье 259

1. Комментируемая статья закрепляет гарантии, распространяющиеся соответственно на:

беременных женщин;

женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами своей семьи в соответствии с медицинским заключением.

2. Запрет направлять беременных женщин в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни установлен с целью охраны здоровья беременных женщин, обеспечения нормального хода беременности и рождения ими здоровых детей. Поэтому даже при их согласии они не могут направляться в командировки и привлекаться к указанным работам.

Что касается женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, то в соответствии с ч. 2 ст. 259 направление их в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается, но только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом они должны быть под расписку ознакомлены со своим правом отказаться от служебной командировки, сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Поскольку закон (ст. 259) не связывает запрещение ночных работ для беременной женщины и отказ женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, их отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочего дня (смены).

Как следует из содержания ч. 3 ст. 259, гарантии, предусмотренные для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, распространяются и на работников, имеющих детей-инвалидов. При этом в законе не делается оговорки о том, что такая гарантия предоставляется лишь одному из родителей. Поэтому следует полагать, что оба родителя, имеющие ребенка-инвалида, вправе пользоваться закрепленными в ст. 259 гарантиями.

Что касается гарантий в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259), то указанными гарантиями может пользоваться лишь тот из работающих членов семьи, кто представит по месту своей работы медицинское заключение о необходимости такого ухода.

Гарантии, закрепленные в ч. 2 ст. 259, распространяются также на матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет (ч. 3 ст. 259).

Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 260

Предоставление ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком осуществляется работодателем лишь по заявлению женщины. При отсутствии такого заявления работодатель не вправе приурочивать ежегодный отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам или отпуску по уходу за ребенком.

Даже при отсутствии 6-месячного стажа работы ежегодный отпуск беременной женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально отработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также отпуск по беременности и родам (ст. 122 ТК).

Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком должны быть присоединены оба неиспользованных отпуска.

При совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предоставлен по окончании послеродового отпуска или перенесен на другой срок по желанию женщины.

Статья 261. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора

Комментарий к статье 261

1. Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, закрепленные в ст. 261, распространяются на:

беременных женщин;

женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, и одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ч. 1 ст. 261).

Что касается женщин, у которых срок трудового договора истекает в период беременности, то в соответствии с ч. 2 ст. 261 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 3 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 пределах недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В отличие от изложенной ситуации увольнение беременной женщины в соответствии с ч. 3 ст. 261 допускается 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 работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и на 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.

При увольнении беременных женщин в случаях ликвидации организации оказание им помощи в подборе подходящей работы и трудоустройстве осуществляется органами государственной службы занятости населения в соответствии с действующим законодательством.

3. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также с другими лицами, воспитывающими детей без матери, по

инициативе работодателя, как и с беременными женщинами, не допускается, кроме увольнения по п. 1, подп. "а" п. 3, п. п. 5 - 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 ТК (см. коммент. к ней).

Согласно ст. 145 УК необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, по этим мотивам наказывается 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.

4. Гарантии при расторжении трудового договора, закрепленные в ч. 3 ст. 261 для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, и одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), с соответствующими исключениями распространяются также на лиц, воспитывающих указанных детей без матери. О круге таких лиц см. ст. 264 и коммент. к ней.

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности

Комментарий к статье 262

1. Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней регулируется разъяснением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. N 26/34 (БНА РФ. 2000. N 23). В разъяснении предусмотрено, что четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) руководителя 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. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Справка из органов социальной защиты населения представляется ежегодно; с места работы другого родителя - при каждом обращении с просьбой предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из них и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишения свободы, служебных командировок свыше календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. В таком же порядке указанные выходные дни предоставляются одиноким матерям.

В случае если в трудовых отношениях состоит только один из родителей, 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 таких отношениях не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой (например, индивидуальный предприниматель, частный нотариус, частный охранник, адвокат, глава или член крестьянского (фермерского) хозяйства, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования).

Если одним из родителей дополнительные выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дни.

Четыре дополнительных выходных дня в месяц не предоставляются в период 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 эти дни.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается. Дополнительные выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем в связи с его болезнью, предоставляются в этом же месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявлении листка нетрудоспособности).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ. Об определении дневного заработка см. коммент. к ст. 139.

2. Предусмотренный ч. 2 ст. 262 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению.

Дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется также одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. ст. 319 и коммент. к ней).

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Комментарий к статье 263

Из содержания комментируемой статьи следует, что дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, предоставляется не во всех организациях, а только в тех, где такой отпуск предусмотрен коллективным договором. Причем в случаях, когда в данной организации работают оба родителя, каждый из них вправе обратиться с письменным заявлением о предоставлении (в удобное для него время) такого отпуска продолжительностью до 14 календарных дней.

Одинокой матери и отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, такой отпуск предоставляется и при наличии одного ребенка.

Указанный отпуск по желанию работников, имеющих на него право, может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение его на следующий рабочий год не допускается.

В случаях, когда ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет воспитывает опекун (попечитель), он также вправе воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Комментарий к статье 264

1. Приведенный в комментируемой статье перечень гарантий и льгот, которыми могут пользоваться лица, воспитывающие оставшихся без материнского попечения детей, не является исчерпывающим. Следовательно, указанные лица могут пользоваться и другими правами и гарантиями, предоставляемыми женщинам, имеющим детей. В

частности, в случае воспитания этими лицами ребенка в возрасте до 1,5 лет им должны предоставляться перерывы на кормление ребенка (см. ст. 258 и коммент. к ней).

При приеме на работу в функционирующие, а также во вновь созданные предприятия (структурные подразделения) надомного труда лица, воспитывающие детей в возрасте до 1,5 лет без матери, как и женщины, имеющие детей такого возраста, должны пользоваться преимущественным правом на заключение трудового договора о работе на дому (п. 4 Положения о труде надомников).

2. К лицам, воспитывающим детей без матери, как указано в ст. 264, относятся прежде всего отцы детей и опекуны (попечители). На практике ими могут оказаться усыновитель, отчим, приемный родитель (приемный отец), а также фактический воспитатель.

Такие родители по отношению к принятому на воспитание ребенку (детям) обладают правами и обязанностями опекунов (попечителей).

Что касается опекунов (попечителей), то в соответствии с семейным законодательством опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет, попечительство - над детьми в возрасте от 14 до 18 лет (п. 2 ст. 145 СК).

Фактическими воспитателями признаются лица, осуществляющие воспитание и содержание детей без назначения их опекунами или попечителями.

В случаях, когда лица заняты уходом за ребенком, оставшимся без материнского попечения, и в связи с этим оформили отпуск, им выплачивается пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, а также компенсация в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет (см. коммент. к ст. 256). Кроме того, в предусмотренных законодательством случаях им выплачиваются пособия на детей и предоставляются оплачиваемые отпуска по уходу за больным ребенком.

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

Комментарий к статье 265

1. В целях охраны здоровья и нравственного развития несовершеннолетних работников законодателем введены ограничения по применению их труда.

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 4 апреля 1997 г. N 5 (Официальные документы в образовании. 2001. N 33) утверждены Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков, которыми устанавливаются критерии: определения допустимости применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста; выделения профессий и видов работ для преимущественного применения труда подростков и занятости в свободное от учебы время. Основными принципами определения безопасных для подростков видов деятельности являются: соответствие возрастным и функциональным возможностям; отсутствие неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья; исключение повышенной опасности травматизма для себя и окружающих; учет повышенной чувствительности организма подростков к действию факторов производственной среды.

2. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1131). В него включены ограничения: при выполнении горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального

назначения; геолого-разведочных и топографо-геодезических работ; в черной металлургии, цветной металлургии; при производстве и передаче электро- и теплоэнергии (энергетическое хозяйство); при добыче и переработке торфа; бурении скважин, добыче нефти и газа; переработке нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживании магистральных трубопроводов; в нефтехимическом, химическом производстве, микробиологическом производстве, производстве медикаментов, витаминов, медицинских, бактерийных и биологических препаратов и материалов; в машиностроении и металлообработке, судостроении и судоремонте; в производстве и ремонте летательных аппаратов, двигателей и их оборудования, электротехническом производстве, радиотехническом и электронном производстве, производстве радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи, промышленности строительных материалов, производстве керамических изделий, фарфоровых и фаянсовых изделий, стекла и стеклоизделий; при строительных, монтажных и ремонтно-строительных работах, лесозаготовительных работах, лесосплаве и подсочке леса; в деревообрабатывающих производствах, целлюлозно-бумажном, гидролизном, сульфатно-спиртовом и лесохимическом производстве; заготовке и переработке тростника; в текстильной промышленности, ремизо-бердочном производстве, легкой, пищевой промышленности, связи, сельском хозяйстве, производстве художественных и ювелирных изделий, музыкальных инструментов; в киностудиях и на предприятиях, в организациях телевидения и радиовещания; организациях культуры и искусства; в рекламно-оформительских и макетных работах; при производстве грампластинок; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения; в учреждениях здравоохранения, медико-социальной экспертизы, ветеринарных учреждениях, медицинских научно-исследовательских и учебных учреждениях, на предприятиях по производству бактерийных и вирусных препаратов и фармацевтических фабриках; при производстве учебно-наглядных пособий, а также работ, выполняемых в различных отраслях экономики.

Перечень устанавливает запрет на применение труда несовершеннолетних на подземных работах, выполняемых рабочими всех профессий, при производстве горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения.

Ограничения установлены в отношении: работ, выполняемых по определенным профессиям (например, оператор стиральных машин); видов работ (например, все виды работ, связанных с бурением нефтяных, газовых и других скважин, а также с добычей газа и нефти); работ с вредными и опасными условиями труда в определенном производстве (например, в химическом производстве); работ, выполняемых в различных отраслях экономики (например, работ, выполняемых рабочими на высоте); работ, выполняемых рабочими на определенных объектах (например, работ, выполняемых рабочими, обслуживающими канализационные сооружения, занятыми на грензаводах), и др.

Включение в Перечень профессий рабочих под общим наименованием, например вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров, определяет, что запрет применять труд лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

Вместе с тем в Перечне повышены требования к возрасту при выполнении работ по хранению, транспортировке и уничтожению химического оружия. Так, к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, указанными в Перечне токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, утв. распоряжением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 484-р (СЗ РФ. 2001. N 16. Ст. 1628), допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний (п. 2076 раздела XLIII "Работы, выполняемые в различных отраслях экономики" Постановления Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163).

3. Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовых форм собственности.

4. При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на производственную практику не касается отдельных условий и видов работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

5. Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии, что к концу обучения они достигнут 18-летнего возраста. В отношении продолжительности и условий обучения при такой форме подготовки на них распространяется положение, указанное в п. 4 комментария.

6. Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее 3 лет по профессиям, включенным в Перечень, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

7. Работодатель может применять труд лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, если созданы безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест, есть положительное заключение государственной экспертизы условий труда и территориального органа Роспотребнадзора.

8. Перечень запрещает применение труда лиц моложе 18 лет на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. N 7 (БНА РФ. 1999. N 29). Они учитывают характер работы, показатели тяжести труда, предельно допустимую массу груза для юношей и девушек.

При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза составляет для юношей и девушек в возрасте 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16 - 17 лет - 4 и 3 кг.

Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены допускается при следующей предельно допустимой массе груза: при постоянном осуществлении работ (более 2 раз в час) для юношей и девушек 14 лет - соответственно 6 и 3 кг, 15 лет - 7 и 4 кг, 16 лет - 11 и 5 кг, 17 лет - 13 и 6 кг; при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) для юношей и девушек 14 лет - соответственно 12 и 4 кг, 15 лет - 15 и 5 кг, 16 лет - 20 и 7 кг, 17 лет - 24 и 8 кг.

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочей смены, не может быть более: при подъеме с рабочей поверхности для юношей и девушек 14 лет - соответственно 400 и 180 кг, 15 лет - 500 и 200 кг, 16 лет - 1000 и 400 кг, 17 лет - 1500 и 500 кг; при подъеме с пола для юношей и девушек 14 лет - соответственно 200 и 90 кг; 15 лет - 250 и 100 кг; 16 лет - 500 и 200 кг; 17 лет - 700 и 250 кг.

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно

превышать: для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг; для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

О возможном превышении спортсменом, не достигшим возраста 18 лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК, см. коммент. к ст. 348.8 ТК.

9. Работодателю запрещается использовать труд лиц моложе 18 лет на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и здоровью: в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами.

В соответствии с ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 244-ФЗ "О государственном регулировании деятельности по организации и проведению азартных игр и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" (СЗ РФ. 2007. N 1 (ч. I). Ст. 7) организация и проведение азартных игр могут осуществляться исключительно работниками организатора азартных игр, которыми не могут являться лица, не достигшие возраста 18 лет.

В п. 6 Положения о лицензировании деятельности по организации и проведению азартных игр в букмекерских конторах и тотализаторах, утв. Постановлением Правительства РФ от 17 июля 2007 г. N 451 (СЗ РФ. 2007. N 30. Ст. 3941), указывается, что для получения лицензии на осуществление лицензируемой деятельности соискатель лицензии направляет или представляет в лицензирующий орган документы, к числу которых относится документ, содержащий сведения о дате рождения работников соискателя.

Россия ратифицировала Конвенцию МОТ N 182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" (1999), в соответствии с которой запрещается применение детского труда на работах, которые по характеру или условиям, где они выполняются, могут нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

На этом основании следует признать, что, хотя ч. 1 ст. 265 ограничивает применение труда несовершеннолетних указанием на конкретные места и виды работ, полагаем, что руководитель организации вправе отказать несовершеннолетнему в приеме на работу и в других случаях, если работа также может причинить вред его нравственному развитию и здоровью, например в рекламном бизнесе.

10. Не вправе претендовать на приобретение правового статуса частного охранника лица, не достигшие 18 лет (ст. 11.1 Закона РФ от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охраной деятельности в Российской Федерации" // ВВС РФ. 1992. N 17. Ст. 888).

11. Не могут привлекаться лица моложе 18 лет к работам, выполняемым вахтовым методом, поскольку это особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места постоянного жительства, при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работника к месту постоянного проживания (ст. 298 ТК).

12. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК). Работником религиозной организации может быть лицо, достигшее возраста 18 лет (ст. 342 ТК).

13. Осуществляя прием на работу, руководитель организации должен руководствоваться Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, утв. Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 (БНА РФ.

2003. N 12), и учитывать, что письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности и коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими 18-летнего возраста (ст. ст. 244, 245 ТК).

Если в организации есть вакантные должности или возникла необходимость выполнить работы, предусмотренные названным Перечнем (например, вакантна должность экспедитора по перевозке грузов или необходимо выполнить работу по обслуживанию торговых автоматов), то работодатель вправе отказать несовершеннолетнему в приеме на работу, поскольку не может заключить договор о полной материальной ответственности с таким лицом в целях защиты имущественных интересов организации.

14. Закрепление правила, согласно которому перечень работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, свидетельствует о том, что будет учтена позиция общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей, т.е. будут приняты во внимание как интересы работников, так и возможности работодателей.

До утверждения Правительством РФ предельных норм тяжестей для несовершеннолетних лиц действуют Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. N 7 (БНА РФ. 1999. N 29).

15. Прием на работу лиц моложе 18 лет для выполнения работ, предусмотренных в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163, является основанием прекращения трудового договора в случае, предусмотренном ст. 84 ТК, - нарушение установленных обязательных правил при заключении трудового договора.

16. В ряде случаев требование к возрасту работника повышается. Статьей 2 Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием, установлено, что к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний.

Статья 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 266

1. На работодателя возлагается обязанность в целях охраны здоровья несовершеннолетних проводить предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные медицинские осмотры (обследования).

Предварительный медицинский осмотр (обследование) преследует цель определить соответствие предлагаемой работы состоянию здоровья гражданина.

Проведение ежегодного осмотра (обследования) обеспечивает медицинский контроль за состоянием здоровья несовершеннолетнего и установление, соответствует ли выполняемая работа здоровью работника.

2. Медицинские осмотры (обследования) проводятся в учреждениях государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения.

При решении вопроса о соответствии лица избранной или выполняемой им работе врачи руководствуются перечнями медицинских противопоказаний.

Приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 утверждено Положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников (БНА РФ. 2000. N 43).

3. Непрохождение несовершеннолетним обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) при приеме на работу служит обоснованным отказом в заключении с ним трудового договора.

Работодатель обязан принять меры, чтобы работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование) (а также в случае медицинских противопоказаний), не были допущены к выполнению своих трудовых обязанностей (ст. 212 ТК).

Непрохождение работником ежегодного медицинского осмотра (обследования) при отсутствии уважительных причин является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Если при проведении ежегодного медицинского осмотра (обследования) будет установлено, что выполняемая работа отрицательно влияет на здоровье несовершеннолетнего, то работодатель на основании медицинского заключения принимает меры к переводу работника на более легкую работу. Отказ работника от перевода является основанием для прекращения трудового договора.

4. Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 877 утвержден Перечень 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 (СЗ РФ. 1995. N 37. Ст. 3624). В случае выявления ВИЧ-инфекции у несовершеннолетних в возрасте до 18 лет работники учреждений, проводившие медицинское освидетельствование, уведомляют об этом родителей или иных законных представителей указанных лиц (ст. 13 Закона о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции).

5. Проведение медицинских осмотров (обследований) несовершеннолетних за счет средств работодателя является гарантией правильного применения и рационального использования труда молодых работников.

Работодатель обязан сохранить за работником средний заработок по месту работы на время медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК).

6. О медицинском осмотре (обследовании) при заключении трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста 18 лет, о медицинском заключении о возможном превышении им предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия в спортивных мероприятиях см. коммент. к ст. 348.8 ТК.

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 267

1. Установленный ежегодный отпуск предоставляется всем несовершеннолетним работникам, в т.ч. занятым неполное рабочее время. В тексте трудового договора, заключаемого с несовершеннолетним, в коллективном договоре организации может быть предусмотрено предоставление работнику более продолжительного отпуска.

При ежегодном составлении графика отпусков и определении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам учитывается желание несовершеннолетнего работника использовать отпуск в удобное для него время.

2. Определение величины отпуска в календарных днях означает, что при его исчислении в него включаются выходные дни.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в установленную продолжительность ежегодного отпуска не включаются (ч. 1 ст. 120 ТК).

3. Работникам моложе 18 лет по их просьбе ежегодный отпуск за первый рабочий год предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК). Ежегодный отпуск предоставляется работнику полностью, а не пропорционально отработанному времени.

4. Если несовершеннолетний реализует свое право на получение ежегодного отпуска, когда он уже достиг 18-летнего возраста, то его продолжительность должна определяться пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия.

5. Установлен запрет непредоставления работникам моложе 18 лет ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК).

Работник моложе 18 лет не может быть отозван из ежегодного отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК).

Денежная компенсация ежегодного отпуска работникам моложе 18 лет не допускается, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ч. 3 ст. 126 ТК).

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

Комментарий к статье 268

1. Запрет в качестве общего правила направлять работников моложе 18 лет в служебные командировки распространяется и на командировки в той же местности, когда есть возможность ежедневно возвращаться домой.

2. Сверхурочной в отношении несовершеннолетних работников признается работа, выполняемая сверх установленной в организации продолжительности ежедневной работы (смены), с учетом требований ст. 94 ТК.

Если несовершеннолетний работает неполный рабочий день, то привлечение его к работе сверх нормы рабочего времени, предусмотренной трудовым договором, но в пределах нормы продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для лиц моложе 18 лет (ст. 94 ТК), не может рассматриваться как привлечение к сверхурочной работе.

3. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК). Законодательством установлена единая величина продолжительности ночного времени для взрослых и несовершеннолетних работников. Рабочая смена работника моложе 18 лет должна начинаться не раньше 6 часов утра и заканчиваться не позднее 22 часов вечера.

4. Привлечение работников моложе 18 лет к работе в выходные (ст. 111 ТК) и нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК) недопустимо даже с их согласия.

5. Установление запрета на использование труда несовершеннолетних в сверхурочное, ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни означает, что они не могут также привлекаться к дежурствам, проводимым в это время (Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. "О дежурствах на предприятиях и в учреждениях" // Бюллетень ВЦСПС. 1954. N 8).

6. Трудовое законодательство разрешает работодателю направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни определенный круг несовершеннолетних работников. К ним относятся несовершеннолетние, чьи профессии и должности предусмотрены в Перечне профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утв. Постановлением

Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 (СЗ РФ. 2007. N 19. Ст. 2356), например артист ансамбля песни и танца, артист хора.

Статья 268 кроме перечней профессий и должностей 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, утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривает также утверждение перечня работ этих работников. В настоящее время такой перечень не принят.

7. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа лиц, не достигших 14-летнего возраста, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, а также для спортсменов без ущерба здоровью и нравственному развитию, указывается в разрешении органа опеки и попечительства (см. ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК). В частности, может предусматриваться, что лица, не достигшие 14-летнего возраста, не могут привлекаться к работе ранее 8 часов утра.

8. О направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста 18 лет, см. коммент. к ст. 348.8 ТК.

9. В отраслевых тарифных соглашениях установлен ряд гарантий. Так, например, закреплено, что работодатель не увольняет молодого специалиста в течение 3 лет по причинам, связанным с сокращением численности или штата (Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008 - 2010 годы).

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Комментарий к статье 269

1. Расторжение трудового договора с работником моложе 18 лет, являющимся членом профессионального союза, в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

Работникам из числа детей-сирот, 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 организации (ст. 9 Закона о поддержке детей-сирот).

Работодатель должен (одновременно или по очереди) обратиться в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних для получения согласия на увольнение работника моложе 18 лет.

Согласие этих органов должно быть получено до расторжения трудового договора, т.е. до издания приказа (распоряжения) об увольнении.

2. Работа обучающегося должна быть прекращена либо по письменному заявлению родителей или заменяющего их лица, либо на основании медицинского заключения о состоянии здоровья, препятствующего продолжению работы, а также по инициативе образовательного учреждения, если ухудшилась посещаемость занятий (п. 9 Положения о порядке и условиях добровольного труда обучающихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утв. Постановлением Госкомтруда

СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 3 июня 1988 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. N 10).

3. По делам, возникающим из трудовых отношений, несовершенно-летние в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права. Суд вправе привлечь к участию в деле законных представителей несовершеннолетних. Права несовершеннолетних, не достигших возраста 14 лет, защищают в судебном процессе их законные представители, усыновители, опекуны, попечители или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом (ст. 37 ГПК).

В п. 19 Постановлении Пленума ВС РФ от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству" (БВС РФ. 2008. N 9) подчеркивается, что, если дело возбуждено по заявлению несовершеннолетнего лица в возрасте от 14 до 18 лет, в случаях, предусмотренных федеральным законом, по делам, возникающим из трудовых правоотношений, судье следует обсудить вопрос о необходимости привлечения к участию в деле законных представителей несовершеннолетнего: родителей, усыновителей, попечителей.

4. Увольнение работника моложе 18 лет без законного основания, с нарушением установленного порядка, без согласия государственной инспекции труда, комиссии по делам несовершеннолетних является незаконным и влечет восстановление на работе, оплату времени вынужденного прогула и вынесение по требованию работника решения о взыскании ему денежной компенсации морального вреда, причиненного указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом (ст. 394 ТК).

5. Во всех случаях подачи несовершеннолетним заявления о расторжении трудового договора по его инициативе работодатель обязан сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних, чтобы она могла разобраться в действительных причинах и принять меры к его оставлению на прежней работе либо трудоустройству в другую организацию (ст. 11 Положения о комиссиях по делам несовершеннолетних, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июня 1967 г. // ВВС РСФСР. 1967. N 23. Ст. 536).

Создание комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав и организация деятельности таких комиссий отнесены к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта РФ (за исключением субвенций из федерального бюджета) (подп. 24.1 п. 2 ст. 26.3 Федерального закона от 6 октября 1999 г. N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" // СЗ РФ. 1999. N 42. Ст. 5005).

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 270

1. Всем несовершеннолетним работникам нормы выработки устанавливаются исходя из норм взрослых работников с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени: для работников моложе 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 24 часов в неделю; для работников от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю; для учащихся общеобразовательных учреждений, не достигших возраста 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для несовершеннолетних соответствующего возраста (ч. ч. 1, 2 ст. 92 ТК).

2. Часть 2 ст. 270 говорит об установлении пониженных норм выработки для определенного круга несовершеннолетних работников - окончивших общеобразовательные учреждения, образовательные учреждения начального

профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве.

Вопрос о возможности установления для них пониженных норм выработки регулируется как на централизованном уровне, так и на локальном.

В заключаемых соглашениях, в частности, закрепляется, что для молодых рабочих, поступивших в организацию по окончании общеобразовательных школ, ПТУ, а также прошедших обучение на производстве, работодатель с учетом мнения профоргана устанавливает пониженные нормы выработки, организации могут предусматривать в коллективных договорах установление пониженных (не менее чем на 20%) норм выработки для несовершеннолетних работников без снижения их средней заработной платы.

3. Положение об установлении пониженных норм выработки может включаться в качестве дополнительного условия в содержание трудового договора, заключаемого с несовершеннолетним работником.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Комментарий к статье 271

1. Положения ст. 271 не гарантируют работникам в возрасте до 18 лет оплату труда при сокращенной продолжительности рабочего времени в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при нормальной продолжительности.

2. При повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается на основании установленных тарифных ставок, должностных окладов пропорционально отработанному времени - соответственно 35 или 24 часа в неделю (не совмещающим обучение с трудом) и 17,5 или 12 часов в неделю (совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время).

При сдельной системе труд лиц моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам для взрослых работников с учетом предусмотренной для молодых работников нормы выработки (ст. 270 ТК).

3. Закрепление в ст. 271 права работодателя устанавливать доплаты работникам моложе 18 лет свидетельствует, что они могут быть введены по усмотрению работодателя как при заключении трудового договора, так и в процессе его реализации.

Выплата доплат производится, если несовершеннолетний работник отрабатывает установленную для него в соответствии с законодательством норму рабочего времени или норму выработки.

4. Закрепление правила о том, что доплаты производятся работодателем за счет собственных средств, означает, что их выплачивают из прибыли организации и они не могут быть включены в себестоимость продукции.

5. Некоторыми соглашениями закрепляется, что оплата труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы устанавливается в таком же размере, как и взрослым работникам. Так, в Отраслевом тарифном соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008 - 2010 годы, Отраслевом тарифном соглашении по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2008 - 2010 годы, Отраслевом тарифном соглашении по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на 2008 - 2010 годы определено, что организации производят несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6. Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской

Федерации на 2008 - 2010 годы устанавливает, что организации выплачивают процентную надбавку к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) 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 5 лет.

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 272

1. Трудоустройство учащихся, достигших 14-летнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, допускается только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК).

Лица более раннего возраста могут работать на тех же условиях, но только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, участвуя в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию. При этом в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63 ТК).

2. Статья 5 Закона о занятости устанавливает, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Органы исполнительной власти субъектов РФ в соответствии с законодательством о занятости населения оказывают государственные услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, реализуют региональные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, организуют и проводят специальные мероприятия по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан (ст. 7.1 Закона о занятости). Органы местного самоуправления наделены правом участвовать в организации и финансировании проведения общественных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, а также временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (ст. 7.2 Закона о занятости).

Органы государственной власти субъектов РФ устанавливают квоту для приема на работу несовершеннолетних граждан. Квотирование рабочих мест для несовершеннолетних является одним из средств обеспечения их трудоустройства.

Под квотой понимается минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Размер квоты в субъектах зависит от численности работников организации. Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. N 90 "О квотировании рабочих мест" устанавливает для работодателей, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, квоту в размере 4% от среднесписочной численности работников. Количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, не может составлять менее 2%. В остальной части Закон г. Москвы предоставляет работодателям альтернативную возможность трудоустраивать несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, лиц из

числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет, граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (Ведомости Московской городской Думы. 2005. N 2. Ст. 379).

Аналогично решен вопрос в Законе Тюменской области от 31 марта 2000 г. N 168 "О квотировании рабочих мест в Тюменской области", где установлена суммарная квота 2% в отношении организаций, численность работников в которых составляет более 100 человек для трудоустройства социально незащищенных граждан, среди которых названы и несовершеннолетние. При возникновении необходимости в дополнительных рабочих местах для трудоустройства лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, органы местного самоуправления могут устанавливать более высокую квоту. Квотирование организациями рабочих мест осуществляется на основании трехсторонних договоров, заключенных между работодателями, органами местного самоуправления, государственными учреждениями службы занятости Тюменской области (центрами занятости населения) по месту нахождения работодателя (Тюменские известия. 2000. N 64).

Закон Кабардино-Балкарской Республики от 10 апреля 2008 г. N 19-РЗ "О квотировании рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы" устанавливает такой же размер квоты рабочих мест, определяя ее именно для приема на работу несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет (в т.ч. детей-сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей) (Официальная Кабардино-Балкария. 2008. N 16).

Закон Республики Мордовия от 7 февраля 2005 г. N 9-З "О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите", определяя размер квоты для приема на работу иных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите, указывает, что конкретный размер квоты устанавливается органами местного самоуправления ежегодно с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда соответствующей территории на срок не менее календарного года. Органы местного самоуправления утверждают перечень организаций, которым устанавливается квота. Освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест органы государственной власти и органы местного самоуправления (Ведомости ГС РМ. 2005. N 11(63). Ст. 372).

Трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты производится работодателем по направлению органов службы занятости. Работодатель в соответствии с установленной квотой создает или выделяет определенное количество рабочих мест, предусмотрев в случае необходимости специальное оборудование.

Введение квоты для несовершеннолетних свидетельствует, что работодатель не вправе принять на это рабочее место взрослого работника.

Если к работодателю одновременно обращаются несовершеннолетний с направлением от органа службы занятости и несовершеннолетний без такого направления, то работодатель вправе заключить трудовой договор с любым из них.

В случае отказа в приеме на работу несовершеннолетнего, направленного органом службы занятости, работодатель делает в направлении отметку о дне явки и причине отказа и возвращает направление. Отказ в приеме на работу можно обжаловать в суд (ч. 6 ст. 64, ч. 3 ст. 391 ТК).

В соответствии со сложившейся судебной практикой суд, признав отказ незаконным, выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор. Такой договор должен быть заключен со дня обращения к работодателю по поводу приема на работу. Если в результате отказа в заключении трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты времени вынужденного прогула незаконно уволенного работника.

3. Обеспечению рационального трудоустройства несовершеннолетних способствует гарантированный минимум бесплатных психолого-профориентационных услуг, включающий, в частности, оказание индивидуальной психолого-профориентационной помощи работающей молодежи в первые 3 года трудовой деятельности, гражданам, имеющим статус безработного (п. 9.1 Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации, утв. Постановлением Минтруда России от 27 сентября 1996 г. N 1 // Бюллетень Минтруда России. 1996. N 11).

4. Граждане, достигшие возраста 16 лет, на основании ст. 3 Закона о занятости могут быть признаны безработными. В целях обеспечения трудоустройства граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии, специальности, служба занятости наравне с подходящей работой вправе предложить профессиональную подготовку. При этом гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды.

В приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку среди безработных граждан предоставлено право выпускникам общеобразовательных учреждений, а также гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим) и при этом не имеющим профессии (специальности).

5. Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этой категории граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев. Пособие по безработице в первом и во втором (6-месячном) периодах выплаты начисляется в размере минимальной величины пособия по безработице. Проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, пособие по безработице, установленное в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента (ст. ст. 30, 31, 34 Закона о занятости).

Минимальный размер пособия по безработице на 2009 г. установлен в размере 850 руб., максимальный размер установлен в размере 4900 руб. (Постановление Правительства РФ от 8 декабря 2008 г. N 915 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2009 год" // СЗ РФ. 2008. N 50. Ст. 5944).

Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством РФ о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (ст. 30 Закона о занятости).

Ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработного детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, выплачивается пособие по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в республике, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе. Органы службы занятости в течение указанного срока осуществляют профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку и трудоустройство лиц данной категории (п. 5 ст. 9 Закона о поддержке детей-сирот).

6. Выпускники федеральных государственных образовательных учреждений из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за исключением лиц, продолжающих обучение по очной форме в образовательных учреждениях профессионального образования, за счет средств образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования обеспечиваются

одеждой, обувью, мягким инвентарем и оборудованием по нормам, утверждаемым Правительством РФ, а также единовременным денежным пособием в сумме не менее 500 руб. По желанию выпускников образовательных учреждений им может быть выдана денежная компенсация в размерах, необходимых для их приобретения, или перечислена указанная компенсация в качестве вклада на имя выпускника в учреждение Сберегательного банка РФ (п. 8 ст. 6 Закона о поддержке детей-сирот; см. Постановление Правительства РФ от 7 ноября 2005 г. N 659 "Об утверждении норм материального обеспечения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся и воспитывающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях, несовершеннолетних, обучающихся и воспитывающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях - специальных профессиональных училищах открытого и закрытого типа и федеральном государственном учреждении "Сергиево-Посадский детский дом слепоглухих Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию" // СЗ РФ. 2005. N 46. Ст. 4675).

Выпускники образовательных учреждений, находящихся в ведении органов исполнительной власти субъектов РФ и муниципальных образований, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за исключением лиц, продолжающих обучение по очной форме в образовательных учреждениях профессионального образования, обеспечиваются одеждой, обувью, мягким инвентарем, оборудованием и единовременным денежным пособием в порядке, устанавливаемом законами субъектов РФ и (или) нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ (п. 8 ст. 6 Закона о поддержке детей-сирот).

Органы государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 14 до 18 лет осуществляют профориентационную работу с указанными лицами и обеспечивают диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья (п. 1 ст. 9 Закона о поддержке детей-сирот). Постановлением Минтруда России от 10 февраля 1998 г. N 5 утвержден Порядок работы территориальных органов Министерства труда и социального развития Российской Федерации по вопросам занятости населения с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (БНА РФ. 1998. N 12).

7. 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 (п. 6 ст. 9 Закона о поддержке детей-сирот).

8. По согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения общего образования. Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и продолжение освоения им образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения (п. 6 ст. 19 Закона об образовании).

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с органом местного самоуправления и родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, исключенного из образовательного учреждения, в месячный срок

принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и (или) продолжение его обучения в другом образовательном учреждении (п. 7 ст. 19 Закона об образовании).

9. Положения о содействии занятости молодежи содержатся в некоторых законах о занятости субъектов РФ. Так, Законом г. Москвы от 1 октября 2008 г. N 46 "О занятости населения в городе Москве" (Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2008. N 57) предусмотрено содействие временному трудоустройству: 1) обучающихся и студентов образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в свободное от учебы время и в период каникул; 2) несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, не являющихся учащимися; 3) обучающихся и студентов последних курсов образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 17 до 23 лет. Порядок организации временного трудоустройства молодежи в городе Москве устанавливается правительством Москвы.

10. Гарантии по трудоустройству лиц моложе 18 лет закрепляются и в заключаемых соглашениях. Так, предусматривается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, не менее 1% от штатного расписания организации (см. Отраслевое тарифное соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2008 - 2010 годы, Отраслевое тарифное соглашение по организациям геодезии и картографии Российской Федерации на 2007 - 2009 годы, Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2007 - 2009 годы).

Глава 43. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 273. Общие положения

Комментарий к статье 273

1. В соответствии с гражданским законодательством субъектами гражданского права могут быть юридические лица и граждане.

Юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами (ст. 53 ГК).

Руководители организаций и являются теми лицами, которые по договору исполняют функции органа юридического лица, реализуют от его имени гражданские права и обязанности.

В настоящее время в различных организациях руководители называются по-разному, в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица, терминологии учредительных документов и др. Так, Гражданский кодекс оперирует категориями: орган юридического лица (ст. 53 ГК) и единоличный исполнительный орган (ст. ст. 91 и 103 ГК).

Закон о потребительской кооперации вводит понятие председателя правления потребительского общества (ст. 16). К числу органов управления сельскохозяйственным кооперативом Закон о сельскохозяйственной кооперации относит председателя кооператива (ст. 19).

В соответствии со ст. 69 Закона об акционерных обществах руководство текущей деятельностью общества осуществляется "единоличным исполнительным органом

общества (директором, генеральным директором)" или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией).

Статья 40 Закона об ООО устанавливает, что единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества.

Управление деятельностью народного предприятия может осуществлять генеральный директор народного предприятия (ст. 13 Закона о народных предприятиях). В соответствии со ст. 21 Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях единоличным исполнительным органом унитарного предприятия является руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор).

Исполнительный орган некоммерческой организации может быть коллегиальным и (или) единоличным. Он осуществляет текущее руководство деятельностью некоммерческой организации и подотчетен высшему органу управления некоммерческой организации (ст. 30 Закона о некоммерческих организациях).

В системе высшего профессионального образования общее руководство деятельностью высшего учебного заведения осуществляется ректором (ст. 12 Закона о профессиональном образовании).

Для того чтобы упорядочить складывающуюся практику и закрепить правовое положение лица, осуществляющего функции органа юридического лица, Трудовой кодекс ввел единый термин "руководитель организации".

Согласно Трудовому кодексу руководитель определяется как физическое лицо, которое в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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.

2. Исходя из приведенного определения можно сделать вывод о том, что ТК закрепляет два основных критерия, характеризующие правовое положение руководителя организации.

Во-первых, он определяет, что руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях, выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию.

Во-вторых, законодатель характеризует и трудовую функцию руководителя организации. В соответствии с ТК она включает в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте. То есть при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права.

Специфическое правовое положение руководителя организации позволило законодателю установить особенности в правовом регулировании труда данной категории работников.

Трудовой кодекс определяет, что положения комментируемой главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности.

Данная норма означает, что с позиций трудового законодательства не имеет правового значения, какой организацией руководит работник: акционерным обществом, унитарным предприятием или сельскохозяйственным кооперативом. С ним должен быть заключен трудовой договор, на него распространяется действие общих гарантийных норм трудового права и норм комментируемой главы ТК.

Особенности правового положения руководителя организации, вытекающие из особенностей той или иной организационно-правовой формы юридического лица, должны

закрепляться не в Трудовом кодексе, а в специальных федеральных законах, регулирующих деятельность того или иного вида юридического лица, в уставах и иных локальных нормативных актах организации.

3. На практике нередко возникает вопрос, распространяются ли положения комментируемой главы на индивидуальных предпринимателей, заключивших трудовой договор с управляющим или директором. Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть отрицательным.

Осуществление предпринимательской деятельности гражданами через уполномоченных ими лиц невозможно и противоречит требованиям не только трудового, но и гражданского законодательства. Мы отдаем себе отчет, что в реальной жизни, конечно, возможны ситуации, когда работодатель - физическое лицо заключает трудовой договор с работником, поручая ему исполнение трудовой функции управляющего (руководителя или директора), который будет фактически выполнять функции работодателя от имени этого работодателя - физического лица. Однако статус такого работника сразу же вызывает вопросы. Может ли он выполнять такие функции? В соответствии с комментируемой главой регламентируется труд руководителя организации как юридического лица, осуществляющего ту или иную деятельность. Законодатель не предполагал, что индивидуальный предприниматель или лицо, занимающееся профессиональной деятельностью, наймет себе руководителя, который подменит его в трудовых отношениях с работниками. Данная ситуация невозможна именно с позиции гражданского законодательства, в соответствии с которым гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (ст. 23 ГК).

При этом в соответствии со ст. 2 ГК предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Индивидуальный предприниматель выступает в гражданском обороте от своего собственного имени, самостоятельно и отвечает по обязательствам всем принадлежащим ему имуществом (ст. 24 ГК).

Как указывают исследователи, правоспособность индивидуального предпринимателя практически приравнена к правоспособности юридических лиц - коммерческих организаций. Он может иметь права и нести обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом. Деятельность предпринимателя может основываться на наемном труде, что вытекает из ст. 2 ГК. Однако он не вправе создавать предприятия, оставаясь собственником переданного им имущества, т.к. после введения в действие ГК коммерческие организации могут создаваться исключительно "в тех организационно-правовых формах, которые предусмотрены для них в главе 4 ГК".

Иными словами, ситуация, когда индивидуальный предприниматель купил предприятие как имущественный комплекс и нанял управляющего и значительное число работников, невозможна и исключает реализацию данных прав именно индивидуальным предпринимателем.

4. Трудовой кодекс прямо определяет случаи, когда действие комментируемой главы не распространяется на отношения, возникающие между руководителем и управляемой им организацией. Трудовой кодекс не регулирует данные отношения, если:

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).

Как видим, в обоих случаях не может идти речь о заключении трудового договора. Так, в том случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, он не может сам с собой заключить трудовой договор, поскольку иных участников (членов, учредителей) у организации просто нет. Однако, как только такое лицо решит передать свои директорские полномочия наемному менеджеру, возникнет необходимость заключения соответствующего договора.

Если же управление организацией осуществляется по договору с другим юридическим лицом (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим), то в этом случае речь идет о заключении гражданско-правового договора между двумя субъектами гражданского права, один из которых (управляющая организация, индивидуальный предприниматель) должен обладать лицензией на осуществление данного вида деятельности. Трудовое законодательство не может регулировать возникающие отношения.

5. Комментируемая статья в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ расширила перечень законодательных и нормативных актов, которыми регулируются отношения между руководителем и управляемой им организаций. В первоначальной редакции это были законы и учредительные документы организации, теперь это ТК, другие федеральные законы; иные нормативные правовые акты Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления; учредительные документы юридического лица (организации) и локальные нормативные акты. Представляется, что, внося данные изменения, законодатель предполагал усилить роль и значение Трудового кодекса в регулировании отношений между руководителем и управляемой им организацией, показать его ведущую роль по отношению к иным федеральным законам и нормативным правовым актам. Повышены роль и значение законов и иных нормативных актов субъектов РФ, которые на своей территории создают унитарные предприятия и определяют правила, по которым осуществляется взаимодействие между такими предприятиями и их руководителями. С той же целью названы органы местного самоуправления. Однако разделение актов, принимаемых на уровне организации, на учредительные документы и локальные нормативные акты представляется излишним, т.к. устав организации является одним из основополагающих локальных нормативных актов организации, регулирует вопросы ее создания, деятельности, функционирования и взаимодействия ее органов, порядка совершения сделок и т.д., закрепляет индивидуальные особенности юридического лица.

Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

Комментарий к статье 274

1. Права и обязанности руководителя могут быть условно разделены на две группы. Первую составляют права и обязанности руководителя как наемного работника. Вторую - права руководителя как органа юридического лица. И те и другие права и обязанности непосредственно связаны между собой и составляют единый правовой статус руководителя организации.

2. Права и обязанности руководителя организации как органа юридического лица закрепляются гражданским законодательством: ГК, федеральными законами, регламентирующими особенности юридических лиц различных организационно-правовых форм. К таким законам относятся: Закон об акционерных обществах, Закон об ООО, Закон о государственных и муниципальных унитарных предприятиях, Закон о народных предприятиях, Закон об общественных объединениях, Закон о некоммерческих организациях, Закон о сельскохозяйственной кооперации и др.

Помимо федеральных законов права руководителя как органа юридического лица закрепляются указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, актами иных государственных органов.

На уровне субъекта РФ и органов местного самоуправления права руководителя как органа юридического лица регулируются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Особое место среди актов, определяющих права и обязанности руководителя организации, его правовой статус, занимают уставы, учредительные документы организаций, локальные нормативные акты.

В уставах организаций, как правило, закрепляются конкретные органы, правомочные определять условия трудовых договоров, заключаемых с руководителями организаций, права и обязанности руководителей, порядок заключения с ними трудовых договоров и проч.

Локальными нормативными актами чаще всего определяются квалификационные требования к руководителям, разграничивается компетенция руководителя и иных органов управления, предусматриваются ограничения, налагаемые работодателем при совершении тех или иных действий (например, необходимость одобрения крупных сделок), а также порядок работы руководителя организации по совместительству и проч.

Для руководителей корпоративных организаций существенное значение имеют положения Кодекса корпоративного поведения, закрепляющего правовое положение единоличного исполнительного органа общества в системе других органов управления обществом.

3. Права и обязанности руководителя как работника закреплены в ТК, нормы которого распространяются на всех руководителей, находящихся в трудовых отношениях с управляемыми ими организациями, с изъятиями, установленными комментируемой главой.

В наиболее общем виде права и обязанности руководителя как работника определены ст. 21 (см. коммент. к ней).

Закрепленные ст. 21 ТК права и обязанности могут быть полностью перенесены в трудовой договор, заключаемый с руководителем, однако в тех случаях, когда это не сделано, руководитель приобретает эти права и обязанности в силу самого факта существования трудового договора. Иными словами, заключение трудового договора автоматически влечет действие соответствующих норм законодательства.

4. Трудовой договор, заключаемый с руководителем организации, также определяет его права и обязанности.

Как правило, в трудовых договорах с руководителем организации закрепляется, что руководитель является единоличным исполнительным органом предприятия, действует на основе единоначалия, самостоятельно решает все вопросы деятельности организации, за исключением вопросов, отнесенных законодательством РФ или учредительными документами к ведению иных органов, организует работу, действует без доверенности от имени организации, представляет ее интересы на территории Российской Федерации и за ее пределами, распоряжается имуществом организации в порядке и пределах, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, заключает договоры, в т.ч. трудовые, выдает доверенности, совершает иные юридические действия, открывает в банках расчетные и другие счета, утверждает штатное расписание, применяет к работникам организации меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с законодательством РФ, делегирует свои права заместителям, распределяет между ними обязанности, в пределах своей компетенции издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для всех работников организации, утверждает положения о представительствах и филиалах, уставы дочерних организаций.

Кроме того, трудовой договор определяет в соответствии с законодательством РФ состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну организации, а также порядок ее защиты.

В обязанности руководителю вменяется передача дел вновь назначенному руководителю при прекращении трудовых правоотношений.

5. В соответствии с примерным трудовым договором с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49, руководитель является единоличным исполнительным органом предприятия, действует на основе единоначалия.

Руководитель организует выполнение решений собственника имущества предприятия.

Руководитель самостоятельно решает все вопросы деятельности предприятия, за исключением вопросов, отнесенных законодательством РФ к ведению иных органов.

Руководитель:

организует работу предприятия;

действует без доверенности от имени предприятия, представляет его интересы на территории Российской Федерации и за ее пределами;

распоряжается имуществом предприятия в порядке и пределах, установленных законодательством РФ;

совершает сделки от имени предприятия в порядке, установленном законодательством РФ;

выдает доверенности, в т.ч. руководителям филиалов и представительств предприятия, совершает иные юридические действия;

открывает в банках расчетные и другие счета;

утверждает структуру и штаты предприятия, осуществляет прием на работу работников предприятия, заключает, изменяет и прекращает трудовые договоры с ними;

осуществляет в установленном порядке прием на работу главного бухгалтера предприятия, заключение, изменение и прекращение трудового договора с ним по согласованию с собственником имущества предприятия;

применяет к работникам предприятия меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с законодательством РФ, обеспечивает выполнение требований трудового законодательства на предприятии;

делегирует свои права заместителям, распределяет между ними обязанности;

в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников предприятия, утверждает положения о представительствах и филиалах;

определяет в соответствии с законодательством РФ состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, а также порядок ее защиты;

готовит мотивированные предложения об изменении размера уставного фонда предприятия;

отчитывается о деятельности предприятия в порядке и в сроки, которые определяются собственником имущества предприятия;

решает иные вопросы, отнесенные законодательством РФ, уставом предприятия и трудовым договором к компетенции руководителя;

при расторжении трудового договора осуществляет передачу дел вновь назначенному руководителю предприятия.

6. В трудовой договор с руководителем организации могут быть включены иные права и обязанности руководителя. Следует, однако, помнить, что правоспособность руководителя должна соответствовать законодательству, учредительным документам, иным локальным нормативным актам: нельзя возложить на руководителя исполнение обязанностей, противоречащих закону или не определенных учредительными документами. Это требование является особенно актуальным для корпоративных организаций, т.к. принятие руководителем такой организации решения, выходящего за

рамки его полномочий, или наделение его полномочиями, противоречащими учредительным документам организации, влечет недействительность принятого им решения.

Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации

Комментарий к статье 275

1. При решении вопроса о сроке трудового договора, заключаемого с руководителем организации, следует руководствоваться положениями ч. 2 ст. 59 ТК. В соответствии с ее положениями срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению его сторон без учета характера работы или условий ее выполнения в случае заключения трудового договора с руководителем организации.

Иными словами, в соответствии с этой нормой с руководителем организации может быть заключен трудовой договор как на определенный срок, так и на неопределенный срок без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом условие о срочном характере трудового договора должно являться результатом соглашения сторон.

Исходя из сказанного можно сделать вывод о том, что заключение срочного трудового договора с руководителем организации является правом, а не обязанностью работодателя, т.е. на практике руководители могут работать в соответствии как со срочными трудовыми договорами, так и с договорами, заключенными на неопределенный срок.

Срок, на который заключается трудовой договор с руководителем организации, может быть определен как учредительными документами организации, так и непосредственно трудовым договором. При этом на практике нередко возникает вопрос о том, возможно ли при заключении срочного трудового договора с руководителем организации увеличить 5-летний срок, установленный п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК.

Представляется, что ответ на данный вопрос может быть следующим. В соответствии со ст. 58 ТК срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Иной срок установлен ст. 275 ТК.

Согласно этой статье срок действия трудового договора, заключаемого с руководителем организации, определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Если в учредительных документах организации предусмотрено, что срок трудового договора с руководителем организации может превышать 5 лет, соответственно и в трудовом договоре с руководителем может быть установлен срок трудового договора, превышающий 5 лет.

2. В соответствии с требованиями гражданского законодательства органы юридического лица формируются в соответствии с положениями ГК, а также федеральных законов и подзаконных нормативных актов, регламентирующих правовое положение отдельных видов юридических лиц. Большую роль при решении вопроса о формировании исполнительных органов юридического лица играют локальные нормативные акты - уставы, положения, учредительные договоры.

Ими могут быть установлены специальные процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание на должность и т.д.).

В некоторых случаях процедура, предшествующая заключению трудового договора с руководителем, регламентируется специальным нормативным актом. Так, например, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" (СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373) приему на работу

руководителя государственного унитарного предприятия может предшествовать прохождение конкурса.

Руководитель корпоративной организации также может быть избран по конкурсу, если это предусмотрено ее уставом.

Перечень процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации, может включать и процедуры предоставления и проверки информации о кандидате на данную должность.

Так, Кодекс корпоративного поведения рекомендует, чтобы генеральный директор избирался в соответствии с прозрачной процедурой, предусматривающей предоставление акционерам полной информации о кандидатах.

Такая информация может включать информацию о возрасте и образовании кандидата, должностях, которые кандидат занимал в течение последних 5 лет, характере его взаимоотношений с обществом, членстве в советах директоров и иных должностях в других организациях, а также сведения о выдвижении на должность генерального директора или другие должности в иных организациях, о характере взаимоотношений с аффилированными лицами и крупными контрагентами общества, кроме того, могут быть предоставлены сведения о финансовом положении кандидата или об обстоятельствах, которые могут влиять на выполнение кандидатом его обязанностей.

Рекомендуется также предоставлять акционерам информацию об отказе кандидата раскрыть требуемые сведения.

3. При решении вопроса о заключении трудового договора с руководителем организации необходимо убедиться, что данное лицо в силу закона не лишено права занимать руководящую должность в организации.

Так, ст. 32.11 КоАП предусматривает, что при заключении договора (контракта) на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор (контракт) лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 805 "О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц" (СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4584) установлено, что федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц, является Министерство внутренних дел РФ.

Названным Постановлением утверждено Положение, которое определяет порядок формирования и ведения реестра лиц, подвергнутых дисквалификации в соответствии с КоАП.

Реестр дисквалифицированных лиц формируется и ведется в целях обеспечения учета лиц, дисквалифицированных на основании вступивших в силу постановлений судов о дисквалификации, а также для обеспечения заинтересованных лиц информацией о дисквалифицированных лицах.

Копии указанных постановлений направляются вынесшими их судами в уполномоченный федеральный орган либо его территориальный орган.

В реестре указываются следующие сведения о дисквалифицированном лице:

фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, место жительства;

в какой организации и на какой должности указанное лицо работало во время совершения правонарушения;

дата совершения правонарушения, его суть и квалификация (указывается статья Кодекса), наименование органа, составившего протокол об административном правонарушении;

срок дисквалификации;

даты начала и истечения срока дисквалификации;

наименование суда, вынесшего постановление о дисквалификации;

сведения о пересмотре постановления о дисквалификации;

основания исключения из реестра дисквалифицированных лиц;

дата исключения из реестра дисквалифицированных лиц.

Реестр ведется на русском языке.

Информация, содержащаяся в реестре, является открытой.

Форма выписки из реестра, содержащей информацию о конкретном дисквалифицированном лице и предоставляемой заинтересованным лицам, а также порядок ее предоставления устанавливаются уполномоченным федеральным органом.

Запросы о предоставлении информации, содержащейся в реестре, фиксируются в реестре с указанием лица, обратившегося с запросом, даты запроса и даты предоставления информации.

Срок предоставления информации, содержащейся в реестре, составляет 5 дней с даты получения уполномоченным федеральным органом соответствующего запроса.

Уполномоченный федеральный орган в 10-дневный срок со дня внесения в реестр сведений о дисквалифицированном лице направляет сведения о нем в те федеральные органы исполнительной власти, должностные лица которых в соответствии с КоАП уполномочены составлять протоколы об административных правонарушениях, предусматривающих наказание в виде дисквалификации.

Исключение из реестра дисквалифицированных лиц производится:

по истечении срока дисквалификации;

во исполнение вступившего в силу судебного акта об отмене постановления о дисквалификации, заверенная копия которого поступила в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц, из суда либо от ранее дисквалифицированного лица в составе приложения к заявлению об исключении из реестра дисквалифицированных лиц.

4. В соответствии со ст. 20 Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях собственник имущества унитарного предприятия назначает на должность руководителя унитарного предприятия, заключает с ним, изменяет и прекращает трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Согласно подп. 8 п. 1 ст. 48 Закона об акционерных обществах образование исполнительного органа общества, досрочное прекращение его полномочий могут быть включены в компетенцию общего собрания, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Законодатель не раскрывает термина "образование исполнительного органа общества", и в настоящее время остается дискуссионным вопрос о том, кто принимает решение о содержании трудового договора с единоличным исполнительным органом акционерного общества, устанавливает размер его заработной платы и проч.

Проект трудового договора может быть предметом рассмотрения на общем собрании акционеров, однако принять какое бы то ни было решение по данному вопросу акционеры не смогут, поскольку в соответствии с законом это не входит в их компетенцию.

Кроме того, вынесение условий трудового договора на обсуждение общего собрания чревато и нежелательными последствиями раскрытия информации: не все акционерные общества заинтересованы в том, чтобы вознаграждение руководителя было известно за пределами общества (а при большой численности акционеров сохранить данную информацию в тайне не представляется возможным).

Для того чтобы проблема была решена, необходимо в уставе общества предусмотреть в качестве компетенции совета директоров не только образование единоличного исполнительного органа, но и определение условий трудового договора, заключаемого с ним, в т.ч. и условия, касающегося вознаграждения руководителя акционерного общества.

Согласно ст. 40 Закона об ООО единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества. Единоличный исполнительный орган общества может быть избран также и не из числа его участников.

В соответствии с Законом о ПК в кооперативе с числом членов более 10 избирается правление. Правление кооператива избирается общим собранием из числа членов кооператива на срок, предусмотренный его уставом. Правление кооператива руководит деятельностью кооператива в период между общими собраниями членов кооператива. В компетенцию правления кооператива входят вопросы, не отнесенные к исключительной компетенции общего собрания членов кооператива и наблюдательного совета кооператива. Правление кооператива возглавляет председатель кооператива. Председатель кооператива избирается общим собранием из числа членов кооператива. Если в кооперативе создан наблюдательный совет, председатель кооператива утверждается общим собранием членов кооператива по представлению наблюдательного совета кооператива.

Согласно Закону о народных предприятиях руководство деятельностью народного предприятия осуществляет генеральный директор народного предприятия, который избирается общим собранием акционеров на срок, определенный уставом народного предприятия, но не более чем на 5 лет, и может избираться неограниченное число раз.

5. Решение общего собрания акционеров (или участников общества) об избрании руководителя организации точно так же, как и любое другое решение общего собрания, может быть оспорено в суде по мотивам нарушения процедуры его проведения.

Может быть оспорено и решение о назначении руководителя ненадлежащим органом в том случае, когда решение о назначении принял наблюдательный совет, в то время как в соответствии с уставом решение о назначении руководителя отнесено к компетенции общего собрания акционеров. И если избранный с нарушением процедуры руководитель все-таки приступил к исполнению обязанностей и возникли трудовые отношения, они должны быть прекращены органом, имеющим право прекращения полномочий единоличного исполнительного органа организации.

При заключении трудового договора с руководителем его стороной должен выступать непосредственно собственник имущества (организация как юридическое лицо).

Какие органы вправе подписать трудовой договор с руководителем организации, должно быть определено в уставе, решениях органов управления и проч.

Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49 утвержден примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, который определяет в качестве работодателя федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий полномочия собственника в отношении федерального имущества, переданного федеральному государственному унитарному предприятию, подведомственному органу исполнительной власти.

С руководителями унитарных предприятий, находящихся в собственности субъектов РФ, трудовые договоры заключают, как правило, органы исполнительной власти субъектов РФ и уполномоченные ими лица.

В корпоративных организациях вопрос о том, кто сможет подписать трудовой договор с руководителем организации, должен быть решен учредительными документами или самим органом, правомочным принимать решение, если это входит в его компетенцию.

6. В соответствии со ст. 16 ТК трудовое отношение возникает между работником и работодателем на основании трудового договора.

В числе оснований возникновения трудового отношения ТК предусматривает фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

В связи с этим на практике нередко встает вопрос о том, какие меры можно принять к руководителю организации, допущенному к работе, но отказывающемуся заключить трудовой договор.

Представляется, что вопрос должен быть решен следующим образом.

Статья 67 ТК предусматривает, что 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 3 дней со дня фактического допущения работника к работе.

Иными словами, ТК прямо определяет, что трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и у работодателя, ответственного за правильное и своевременное оформление трудового договора с руководителем (равно как и с другим работником), возникает право требовать от работника подписания такого документа.

При отказе работника подписать трудовой договор без уважительных причин работодатель может применить к такому работнику меры дисциплинарного воздействия.

Поскольку комментируемая глава ТК не содержит норм, специально регламентирующих вопросы содержания трудового договора с руководителем организации, такой договор с руководителем организации должен содержать обязательные условия трудового договора, определенные ТК для всех видов трудовых договоров.

Статья 57 ТК определяет в качестве таких условий следующие: место работы; дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом; трудовая функция в соответствии с уставными документами; условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условие об обязательном социальном страховании, льготы и компенсации, в т.ч. размер компенсации, выплачиваемой в связи с досрочным прекращением полномочий руководителя по решению собственника или уполномоченного им органа.

Условия о трудовой функции, правах и обязанностях руководителя организации должны строго соответствовать учредительным документам организации. Об этих условиях подробно говорилось в комментарии к ст. 274.

Как правило, руководитель организации работает в условиях ненормированного рабочего дня (см. ст. 101 и коммент. к ней).

При решении вопросов установления оплаты труда руководителя организации необходимо руководствоваться положениями ст. 145 ТК, определяющей, что оплата труда руководителей организаций производится:

в организациях, финансируемых из федерального бюджета, - в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ;

в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта РФ;

в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций определяются по соглашению сторон трудового договора.

Заработная плата руководителей федеральных бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя

учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы (п. 6 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утв. Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 // СЗ РФ. 2008. N 33. Ст. 3852).

Кодекс корпоративного поведения рекомендует при решении вопросов оплаты труда руководителя иметь в виду, что она должна соответствовать его квалификации, учитывать реальный вклад в деятельность общества и стимулировать руководителя дорожить своим местом работы (п. 5.1 гл. 4).

7. В трудовой договор с руководителем могут быть включены и другие условия. Это условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), инсайдерской информации, об испытании, о дополнительных основаниях прекращения трудового договора, о выплате дополнительных компенсаций при прекращении трудового договора.

8. Кодекс корпоративного поведения рекомендует, чтобы в договоре с генеральным директором была закреплена обязанность о добросовестном и разумном исполнении обязанностей руководителем в интересах общества. Руководитель должен взять на себя обязанность воздерживаться от совершения действий, которые приведут к возникновению конфликта между его интересами и интересами общества (п. 3.1 гл. 4).

Кроме того, Кодекс корпоративного поведения рекомендует включать в трудовые договоры с руководителями обязанность руководителя заблаговременно уведомлять общество об увольнении по собственному желанию и положения, касающиеся возможности занятия должностей в иных организациях в период исполнения обязанностей руководителя общества (п. 2.2.2 гл. 4).

9. При решении вопроса о назначении руководителя организации к кандидату необходимо предъявлять требования по профессиональной квалификации и опыту работы, необходимым для руководства текущей деятельностью общества.

В квалификационных требованиях могут быть заложены и личностные качества, которыми, по мнению работодателя, руководитель должен обладать.

10. Прием на работу руководителя организации оформляется приказом (распоряжением), издаваемым на основании решения уполномоченного органа и трудового договора. Как правило, такой приказ о вступлении в должность издает сам руководитель.

Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству

Комментарий к статье 276

1. Руководитель организации - это лицо, которому доверено руководство текущей деятельностью организации, т.е. ежедневное решение вопросов, возникающих в ходе ее хозяйственной и иной не запрещенной уставом деятельности. Добросовестное и разумное управление, взвешенный подход при принятии решения зависят от личных качеств руководителя, его профессиональной квалификации и отсутствия у него личной заинтересованности, которая может вступить в конфликт с интересами управляемой им организации.

Однако доверительное управление предполагает повышенную ответственность. Собственник (работодатель) вправе ожидать, что руководитель проявит свои личные качества и профессиональную квалификацию в ежедневном руководстве организацией. Очевидно, что этому может препятствовать занятость руководителя на других должностях, а также осуществление им иной деятельности, которая будет отнимать у него значительное время и тем самым препятствовать выполнению им своих обязанностей.

В этой связи ТК предусматривает, что руководитель организации может занимать оплачиваемые должности и заключать трудовые договоры с другими работодателями только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Если в уставе организации предусмотрено, что руководитель не имеет права осуществлять никакую иную деятельность, помимо руководства текущей деятельностью организации, это правило должно выполняться и его нарушение может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и повлечь увольнение такого руководителя по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК.

Положение, запрещающее руководителю работу по совместительству или занятие предпринимательской деятельностью, которая может вступить в противоречие с интересами организации, должно быть закреплено в трудовом договоре, заключаемом с руководителем.

Исключением из этого правила является участие руководителя с согласия организации в советах директоров иных юридических лиц, если это необходимо для обеспечения интересов организации, например в органах управления дочерних организаций.

В любом случае руководитель должен иметь достаточно времени для надлежащего исполнения возложенных на него обязанностей по руководству организацией.

Трудовой кодекс закрепляет положение о том, что руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Такая норма принята для того, чтобы исключить сокрытие ненадлежащего исполнения обязанностей руководителем организации.

2. Законодатель может принять решение о запрещении руководителю работы по совместительству.

Так, в соответствии со ст. 21 Закона 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, а также принимать участие в забастовках.

Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации

Комментарий к статье 277

1. Комментируемая норма означает, что во всех случаях причинения руководителем ущерба организации он несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, который возник в результате виновных противоправных действий руководителя, вызванных недобросовестными действиями, принятием необоснованных управленческих решений и проч.

В соответствии со ст. 233 ТК материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия) (см. коммент. к указанной статье).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества организации или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у организации, если последняя несет

ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для организации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Руководитель несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у организации в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность руководителя исключается, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2. Законодательством предусмотрены случаи, когда руководитель организации может нести ответственность не только за причиненный по его вине прямой действительный ущерб, но и за убытки. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Согласно ст. 15 ГК под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы.

В настоящее время специальным законодательством предусматривается ответственность за причинение убытков для руководителей организаций различных организационно-правовых форм.

Так, ст. 25 Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях устанавливает, что руководитель унитарного предприятия при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должен действовать в интересах унитарного предприятия добросовестно и разумно.

Руководитель унитарного предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные унитарному предприятию его виновными действиями (бездействием), в т.ч. в случае утраты имущества унитарного предприятия.

Собственник имущества унитарного предприятия вправе предъявить иск о возмещении убытков, причиненных унитарному предприятию, к руководителю унитарного предприятия.

В соответствии со ст. 71 Закона об акционерных обществах члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган, члены коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), равно как и управляющая организация или управляющий, несут ответственность перед обществом или акционерами за убытки, причиненные их виновными действиями (бездействием), нарушающими порядок приобретения акций открытого общества, предусмотренный гл. XI.1 данного Закона.

Для всех остальных случаев привлечения руководителя организации к ответственности за убытки, причиненные организации, вопрос решен не столь однозначно. Так, ч. 2 ст. 71 Закона об акционерных обществах предусматривает, что единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), если иные основания ответственности не установлены федеральными законами.

Аналогичная норма содержится и в ст. 44 Закона об ООО, которой предусматривается, что 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.

Как видим, приведенное законодательное положение содержит отсылку к иному федеральному законодательству, устанавливающему иные основания и размер ответственности. Таким иным федеральным законом является ч. 1 ст. 277, определяющая, что руководитель несет ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Таким образом, реализация положений ч. 2 ст. 71 Закона об акционерных обществах и ст. 44 Закона об ООО блокируется нормами ТК.

Это создает неоправданную дифференциацию в правовом регулировании труда руководителей организаций различных организационно-правовых форм, устранить которую может только законодатель, который внесет необходимые изменения в Закон об акционерных обществах и Закон об ООО.

Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Комментарий к статье 278

1. Помимо общих оснований, предусмотренных ст. 77 ТК (см. коммент. к ней), трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным комментируемой статьей.

Первое из них - прекращение трудовых отношений в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

Закон о банкротстве предусматривает возможность отстранения от должности руководителя должника.

Так, в соответствии со ст. 69 указанного Закона арбитражный суд отстраняет руководителя должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований рассматриваемого Федерального 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.

Арбитражный суд выносит определение о рассмотрении в судебном заседании ходатайства временного управляющего об отстранении руководителя должника и уведомляет представителя учредителей (участников) должника или иного коллегиального органа управления должника, представителя собственника имущества должника - унитарного предприятия о дате проведения заседания и необходимости представить в суд кандидатуру исполняющего обязанности руководителя должника на период проведения наблюдения.

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 руководителя должника 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.

Арбитражный суд на основании заявления временного управляющего может запретить исполняющему обязанности руководителя должника совершать определенные сделки и действия или совершать их без согласия временного управляющего.

Как видим, при отстранении руководителя организации-должника от должности определение о таком отстранении принимает арбитражный суд. На основании вынесенного определения может быть решен вопрос об увольнении руководителя организации-должника.

Приказ об увольнении вправе издать лицо, на которое возложено исполнение обязанностей руководителя организации.

2. Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора.

Можно считать завершенной дискуссию о том, возможно ли прекращение трудового договора с руководителем акционерного общества в соответствии с решением общего собрания акционеров, совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Теперь законодатель предоставляет собственнику или уполномоченным им органам право досрочно прекращать полномочия руководителя организации.

Уполномоченные органы управления организации любой организационно-правовой формы вправе поставить вопрос о досрочном прекращении полномочий руководителя организации только в том случае, если это отнесено к их компетенции.

Конституционность данного правомочия собственника проверялась Конституционным Судом РФ, который в Постановлении от 15 марта 2005 г. N 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" указал следующее.

"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 том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 1 статьи 53 ГК Российской Федерации). В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе 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.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (пункт 3 статьи 53 ГК Российской Федерации). 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. Кроме того, 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.

Поэтому федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового

договора, что не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (часть 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации) либо как нарушение гарантированного статьей 19 Конституции Российской Федерации равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина. Вводимые при этом ограничения трудовых прав руководителя организации в силу статьи 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации должны быть необходимыми и соразмерными конституционно значимым целям.

По смыслу положений пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в их взаимосвязи со статьей 81 и пунктами 1 и 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, в том числе совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица или органа (далее - собственника) не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора.

Федеральный законодатель, не возлагая на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, НЕ РАССМАТРИВАЕТ РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ДАННОМУ ОСНОВАНИЮ В КАЧЕСТВЕ МЕРЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ПОСКОЛЬКУ ИСХОДИТ ИЗ ТОГО, ЧТО УВОЛЬНЕНИЕ В ЭТОМ СЛУЧАЕ НЕ ВЫЗВАНО ПРОТИВОПРАВНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ (выделено мной. - Авт.), - в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием). Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке. Иное вступало бы в противоречие с вытекающими из статей 1, 19 и 55 Конституции Российской Федерации общими принципами юридической ответственности в правовом государстве.

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, пункты 1 - 12 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации) либо условиями заключенного с руководителем трудового договора (пункт 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 со сменой стратегии развития бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т.п.

Следовательно, закрепление в пункте 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаце втором пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" правомочия собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, который осуществляет управление его имуществом, не обосновывая при

этом необходимость принятия такого решения, направлено на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять способы управления им единолично или совместно с другими лицами, свободно использовать свое имущество для осуществления предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, т.е. установлено законодателем в конституционно значимых целях.

Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации - в силу статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.

К числу таких гарантий относится предусмотренная статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во взаимосвязи с положениями статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата компенсации - необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае..."

Таким образом, при прекращении трудового договора с руководителем организации необходимо иметь в виду, что:

1) решение о прекращении полномочий руководителя организации может принять уполномоченный орган юридического лица (для корпоративных организаций), либо собственник имущества организации, либо уполномоченное собственником имущества лицо (орган). То есть принятие такого решения должно входить в компетенцию органа юридического лица или собственника имущества (уполномоченного им органа или лица);

2) решение о прекращении полномочий руководителя организации по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278, без соблюдения процедур привлечения работника к ответственности возможно только при отсутствии виновных действий со стороны руководителя организации. Во всех остальных случаях увольнение должно производиться как мера юридической ответственности с соблюдением правил, установленных ст. 193 ТК;

3) гарантией при досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по рассматриваемому основанию выступает выплата увольняемому руководителю компенсации, размер которой определяется ст. 279 ТК.

Нередко на практике возникает вопрос: означает ли термин "прекращение полномочий" увольнение руководителя организации?

Так, И. работала генеральным директором акционерного общества "Северный ветер". 26 марта 2004 г. советом директоров общества было принято решение о досрочном прекращении ее полномочий по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК, с одновременной выплатой ей денежной компенсации. И., являвшаяся матерью ребенка, не достигшего возраста трех лет, с данным решением не согласилась и обратилась с иском в суд, мотивируя свои исковые требования тем, что ее увольнение прямо противоречит положениям ст. 261 ТК, устанавливающим исчерпывающий перечень оснований, по которым может быть уволена женщина, имеющая двухлетнего ребенка.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что в данном случае не произошло увольнение истицы, а лишь прекращены ее полномочия в соответствии с Законом об акционерных обществах.

Действительно, Закон об акционерных обществах ничего не говорит о трудовых договорах, порядке их заключения и прекращения. Он оперирует понятием "досрочное прекращение полномочий единоличного исполнительного органа общества". Таким образом, суду при вынесении решения пришлось дать правовую оценку этим терминам и определить их содержание.

К компетенции исполнительного органа общества относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Исполнительный орган общества организует выполнение решений общего собрания акционеров и совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) без доверенности действует от имени общества, в т.ч. представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Удовлетворяя исковые требования И., суд пришел к обоснованному выводу о том, что прекращение полномочий единоличного исполнительного органа влечет за собой:

1) невозможность осуществления единоличным исполнительным органом общества полномочий, предоставленных ему законом, учредительными документами и заключенным договором;

2) образование (избрание) нового единоличного исполнительного органа общества.

Поскольку между обществом и генеральным директором заключен трудовой договор, невозможность исполнения обязанностей по такому договору означает, что работник уволен с занимаемой должности.

Довод ответчика о том, что прекращение полномочий единоличного исполнительного органа является самостоятельным правовым институтом, так как на отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям Закона об акционерных обществах, не может быть признан состоятельным. Закон об акционерных обществах определяет порядок формирования единоличного исполнительно органа общества и иных органов управления. Трудовой кодекс устанавливает правовые формы, в которых происходит формирование и прекращение деятельности единоличного исполнительного органа общества.

Иными словами, принимая решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества, общее собрание (а в предусмотренных уставом случаях - совет директоров (наблюдательный совет)) общества должно придать этому решению надлежащую правовую форму, а именно: прекратить трудовой договор по основаниям, предусмотренным ТК, а также издать соответствующий приказ об увольнении, произвести с работником расчет и выдать ему в последний день работы трудовую книжку.

3. Пункт 2 ст. 278 в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ вводит новую норму, в соответствии с которой решение о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК, в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ.

Можно предположить, что законодатель сделал попытку установить дополнительные гарантии при увольнении руководителя унитарного предприятия. До принятия собственником имущества или его уполномоченным органом решения о досрочном прекращении полномочий руководителя организации необходимо соблюдение неких процедур, определяющих порядок принятия такого решения. При этом Правительство РФ должно разработать такой порядок для всех унитарных предприятий, независимо от того, в чьей собственности они находятся: в федеральной, в собственности субъекта РФ или муниципального образования.

До принятия Правительством РФ специального порядка прекращения трудового договора с руководителем унитарного предприятия необходимо руководствоваться

Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". Согласно п. 2 указанного Постановления решение о расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК принимается после предварительного одобрения его аттестационной комиссией.

Кроме того, проект решения о расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия, включенного одновременно в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2004 г. N 96 (СЗ РФ. 2004. N 9. Ст. 781) и в Перечень стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ, утв. Указом Президента РФ от 4 августа 2004 г. N 1009 (СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3313), подлежит согласованию с Военно-промышленной комиссией при Правительстве РФ в случае, если постоянным членом указанной Комиссии, включенным в состав аттестационной комиссии с правом решающего голоса, изложено в письменной форме особое мнение, которое приобщено к решению аттестационной комиссии.

4. Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 марта 2005 г. N 3-П разрешил и вопрос о возможности "досрочного" прекращения трудового договора с руководителем организации, заключенного на неопределенный срок. Законодатель, определяя в Трудовом кодексе особенности регулирования труда руководителя организации, исходит из того, что с ним как с лицом, выполняющим функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273), по общему правилу заключается срочный трудовой договор. Об этом свидетельствуют и предписания иных нормативных правовых актов, касающиеся правового положения исполнительных органов организаций отдельных организационно-правовых форм (п. п. 3 и 4 ст. 69 Закона об акционерных обществах, п. 1 ст. 40 Закона об ООО, п. 3 ст. 12 Закона о профессиональном образовании, подп. "в" п. 7 Постановления Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", п. 7.3 Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. распоряжением Министерства имущественных отношений Российской Федерации от 11 декабря 2003 года N 6946-р).

Вместе с тем возможны случаи, когда по каким-либо причинам трудовой договор с руководителем организации заключается без указания конкретного срока его действия либо когда срочный трудовой договор трансформируется в договор на неопределенный срок в порядке, установленном ч. 4 ст. 58 ТК. Однако нет оснований полагать, что употребление в п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК термина "досрочное" не допускает применение этих норм в подобных случаях.

Вид трудового договора сам по себе не предопределяет характер и содержание труда руководителя организации, как не зависит и от того, заключен трудовой договор на определенный или на неопределенный срок, особенности выполняемой руководителем трудовой функции, которыми обусловлено законодательное закрепление возможности расторжения трудового договора с ним без указания мотивов, и те фактические обстоятельства, в силу которых может возникнуть необходимость освобождения руководителя от должности. 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 ч. ч. 1 и 2 ст. 19 и ч. 1 ст. 37 Конституции РФ.

5. Пункт 3 ст. 278 предусматривает возможность увольнения руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Подобная норма содержалась в действовавшем ранее законодательстве, но ее применение вызывало значительные трудности.

Возникновение указанных трудностей объясняется как невысокой правовой культурой предпринимателей, так и тем, что договоры с руководителями либо носят достаточно формализованный характер, либо вообще не заключаются.

При заключении трудовых договоров с руководителями сторонам необходимо помнить, что все положения договора, устанавливающие дополнительные основания увольнения, должны быть изложены ясно и конкретно, не должны иметь двойного толкования, чтобы было понятно, при совершении каких действий (или допущении какого бездействия) возможно расторжение трудового договора с руководителем организации. Иначе подобные основания невозможно будет применить к конкретному виновному лицу.

Практика выработала несколько наиболее типичных оснований увольнения руководителя, которые довольно часто встречаются в трудовых договорах. Это разглашение коммерческой тайны; невыполнение решения общего собрания акционеров; причинение убытков руководимому предприятию, обществу и проч.

Едва ли допустимо расторжение трудового договора по таким основаниям, как "невыполнение требований устава организации", "нарушение законодательства", "невыполнение обязательств организации", "невыполнение заключенного трудового договора". Правильной следует признать такую практику, при которой основания увольнения формулируются применительно к трудовым обязанностям руководителя. Например, невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора.

В трудовые договоры с руководителями очень часто включаются основания увольнения, дублирующие положения законодательства о труде, что вряд ли можно признать целесообразным, т.к. никакой правовой нагрузки подобное дублирование не несет.

Имеют место случаи включения в трудовые договоры, заключаемые с руководителями организаций, различных процедурных норм, не предусмотренных действующим законодательством. Однако их применение на практике достаточно часто вызывает значительные сложности.

6. Постановлением Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 в редакции от 28 декабря 2006 г. N 63 установлено, что, принимая во внимание, что ст. 3 ТК запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение по основаниям, предусмотренным комментируемой статьей, является увольнением по инициативе работодателя, на руководителей организации распространяется действие запрета, установленного ст. 81 ТК, на увольнение работника по инициативе работодателя в период пребывания его в отпуске или в период временной нетрудоспособности.

Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора

Комментарий к статье 279

1. Как уже указывалось выше, работодатель вправе принять решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий со стороны такого руководителя, выплатив ему справедливую компенсацию. Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 марта 2005 г. N 3-П указал, что "Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации - в силу статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые

могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.

К числу таких гарантий относится предусмотренная статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во взаимосвязи с положениями статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата компенсации - необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае".

Законодатель установил, что стороны могут прийти к соглашению о конкретном размере компенсации. Однако во всех случаях она не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

Исходя из целевого назначения этой выплаты - в максимальной степени компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы, размер компенсации может определяться с учетом времени, остающегося до истечения срока действия трудового договора, тех сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительных расходов, которые он, возможно, вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора, и т.п.

"Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере, в частности по той причине, что договор заключался до введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации, а необходимые изменения в него не были внесены, не освобождает собственника от обязанности выплатить компенсацию (в силу части второй статьи 424 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей правила применения норм данного Кодекса к правоотношениям, возникшим до введения его в действие, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в соответствии с пунктом 2 статьи 278 и в том случае, если он был заключен до 1 февраля 2002 года). Однако вопрос о размере компенсации, как следует из статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, решается по соглашению сторон, а не собственником в одностороннем порядке, и, значит, суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между руководителем организации и собственником, а в случае возникновения спора - по решению суда с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, цели и предназначения данной выплаты. Соблюдение требования о выплате руководителю организации справедливой компенсации при увольнении на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации должно обеспечиваться независимо от того, была ли трудовым договором, заключенным до введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации, предусмотрена компенсация в связи с увольнением по другим основаниям" (п. 4.2 Постановления от 15 марта 2005 г. N 3-П).

Невыплата руководителю такой компенсации, если он не совершал никаких виновных действий, дающих основание для его увольнения, должна быть расценена как нарушение порядка увольнения, а следовательно, он будет восстановлен на работе. Такой вывод, в частности, содержится в Определении Верховного Суда РФ от 25 января 2008 г. N 5-В07-170.

Некоторые суды придерживаются иного мнения. Невыплата компенсации не является основанием для восстановления на работе, поскольку она не рассматривается как нарушение порядка увольнения. Но такая точка зрения представляется нам не совсем оправданной.

2. Если увольнение производится в связи с виновным неисполнением руководителем организации своих обязанностей, работодатель обязан указать конкретную причину увольнения: однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, принятие руководителем необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации,

одно из оснований, предусмотренных трудовым договором, заключенным с руководителем.

Таким образом, обстоятельствами, имеющими значение для правильного рассмотрения требования руководителя о восстановлении на работе и подлежащими доказыванию ответчиком, являются соблюдение процедуры увольнения, а также гарантий, предоставленных ТК руководителю организации в случае расторжения с ним договора по этому основанию, а также причины, послужившие основанием для досрочного прекращения трудового договора с руководителем.

Виновное неисполнение руководителем возложенных на него трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком, следовательно, увольнение должно производиться по правилам, предусмотренным ст. 193 ТК.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 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 расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Комментарий к статье 280

Кодекс предусматривает возможность досрочного прекращения трудового договора руководителем организации по собственному желанию.

При этом вторая сторона - собственник имущества организации, его представитель должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за один месяц.

В тех организациях, где руководитель избирается общим собранием участников (членов), которое не может быть по каким-либо причинам созвано в месячный срок, локальными нормативными актами организации должно быть определено, какие органы и в каком порядке будут решать вопрос о том, кто на период до общего собрания будет исполнять обязанности руководителя.

Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Комментарий к статье 281

Кодекс предусматривает, что положения комментируемой главы могут быть распространены на членов коллегиального исполнительного органа организации,

заключивших трудовой договор. Однако следует помнить, что такая возможность возникает только в том случае, если она прямо предусмотрена федеральными законами или учредительными документами организации.

Перечень особенностей регулирования труда руководителя организации, определенный комментируемой главой, не является исчерпывающим. Трудовой кодекс устанавливает, что федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

Глава 44. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Комментарий к статье 282

1. Трудовые отношения лиц, работающих по совместительству, впервые урегулированы на законодательном уровне в ТК. Ранее труд совместителей регламентировался Постановлением Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. N 1111 и принятым в соответствии с ним Положением об условиях работы по совместительству, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 9 марта 1989 г. N 81/604-К-3/6-84. Следует отметить, что само понятие "совместительство" в ТК не изменилось. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работа по трудовому договору является совместительством, если:

трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях с тем же или с другим работодателем;

по этому договору выполняется другая работа, помимо основной;

выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой и

эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время.

2. Работник вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей (ч. 2 ст. 282). При этом какого-либо разрешения (согласия), в т.ч. и от работодателя по основному месту работы, на это, как правило, не требуется. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом. Например, согласно ст. 276 ТК руководитель организации вправе работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (см. коммент. к ст. 276).

3. Согласно ч. 3 комментируемой статьи работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы, так и у других работодателей. Работа, выполняемая по другому трудовому договору у того же работодателя, именуется внутренним совместительством, у другого работодателя - внешним совместительством (см. коммент. к ст. 60.1).

Комментируемая статья допускает работу в порядке внутреннего совместительства как по той же специальности (профессии или должности), по которой выполняется основная работа у данного работодателя, так и по иной. Другими словами, работник может работать в порядке как внешнего, так и внутреннего совместительства по любой обусловленной трудовым договором специальности, профессии или должности, в т.ч. и по той же, что и на основной работе.

4. При заключении трудового договора о работе по совместительству в нем, наряду с другими условиями, обязательно должно быть указано, что работа является совместительством (ч. 4 комментируемой статьи; см. также коммент. к ст. 57). Как

внутреннее, так и внешнее совместительство оформляются трудовым договором, заключаемым в письменной форме. При этом должны быть соблюдены правила, установленные ст. 67 (см. коммент. к ней).

Заключив трудовой договор о работе по совместительству, работник приобретает по этому договору соответствующий правовой статус, который не меняется автоматически в связи с изменениями, происходящими по основному месту работы. Например, если работник прекратил трудовые отношения с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству не становится для него основной. Такой вывод вытекает из содержания ч. 4 ст. 282, согласно которой условие о работе по совместительству является обязательным условием трудового договора, и ст. 72 ТК, предусматривающей, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон и в письменной форме (см. коммент. к ст. 72).

5. Часть 5 комментируемой статьи предусматривает, каким категориям работников и при каких условиях запрещается работа по совместительству.

В соответствии с ней во всех случаях не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет.

Лица, занятые по основной работе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут работать по совместительству при условии, если выполняемая в порядке совместительства работа не связана с такими же условиями, т.е. тяжелыми, вредными и (или) опасными.

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 РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. коммент. к ст. 329).

Не допускается работа по совместительству и в других случаях, если это прямо предусмотрено федеральным законом. Так, в соответствии со ст. 14 Закона о муниципальной службе муниципальные служащие не вправе заниматься в порядке совместительства другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности. Согласно ст. 21 Закона 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.

6. Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) в соответствии с ч. 6 комментируемой статьи определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (СЗ РФ. 2003. N 15. Ст. 1368) установлено, что особенности работы по совместительству указанных работников определяются Министерством труда и социального развития РФ по согласованию с Министерством

образования РФ, Министерством здравоохранения РФ и Министерством культуры РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с названным Постановлением Правительства РФ Минтруд России принял Постановление от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (БНА РФ. 2003. N 51).

Этим Постановлением педагогическим, медицинским, фармацевтическим работникам и работникам культуры установлены следующие особенности работы по совместительству:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству 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 Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) 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;

для 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;

для 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;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в т.ч. тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

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, - 16 часов работы в неделю;

для 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;

в) 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.

Согласно п. 2 Постановления для указанных категорий 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 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 в основное рабочее время с согласия работодателя.

Следует иметь в виду, что названное Постановление должно применяться с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в ст. 284. В соответствии с новой редакцией этой статьи продолжительность рабочего времени при работе по совместительству ограничена, как общее правило, половиной месячной нормы (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (см. коммент. к ст. 284).

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

Комментарий к статье 283

Основным документом, который работник обязан предъявить при заключении трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, является паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Работодатель не вправе требовать от поступающего на работу по совместительству трудовую книжку или выписку из нее, документы воинского учета и другие документы, предъявляемые по основному месту работы (см. коммент. к ст. 65).

Однако в тех случаях, когда от совместителя требуются специальные знания, работодатель вправе потребовать предъявления документов, подтверждающих наличие соответствующего образования или профессиональной подготовки. Вместо подлинных документов работник вправе представить их копии, заверенные надлежащим образом.

Если работа по совместительству связана с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, работник обязан предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Это обусловлено тем, что согласно ст. 282 ТК работник, занятый по основному месту работы на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, не может быть

принят в порядке совместительства на работу, связанную с такими же условиями труда (см. коммент. к указанной статье).

По той же причине подобная справка необходима при поступлении в порядке совместительства на работу, непосредственно связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (см. коммент. к ст. 329).

Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Комментарий к статье 284

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

В те дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Установив такое правило, закон вместе с тем предусмотрел некоторые гарантии, обеспечивающие охрану труда работников. В частности, предусмотрел, что в течение 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.

Исключение из этого правила (в соответствии со ст. 350 ТК) установлено в отношении медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа. Согласно Постановлению Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. N 813 (СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4595) продолжительность их работы по совместительству не должна превышать 8 часов в день и 39 часов в неделю (см. коммент. к ст. 350).

2. Согласно ч. 2 ст. 284 установленные ч. 1 этой статьи ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, т.е. не более 4 часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил свою трудовую деятельность в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более 15 дней (ч. 2 ст. 142 ТК) или отстранен от работы на определенный срок в соответствии с медицинским заключением (ч. 2, ч. 4 ст. 73 ТК) (см. коммент. к указанным статьям).

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Комментарий к статье 285

1. При заключении трудового договора о работе по совместительству работник и работодатель вправе сами определить условия оплаты труда. При этом условия оплаты труда совместителей, устанавливаемые в зависимости от проработанного времени или выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением (см. коммент. к ст. ст. 135, 152). Обусловленные сторонами условия оплаты работы, выполняемой в порядке совместительства, должны быть указаны в трудовом договоре (см. коммент. к ст. 57).

2. При установлении нормированных заданий работникам, принятым на работу по совместительству с повременной оплатой труда, оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

3. Если работник заключил трудовой договор о работе по совместительству в районе, в котором установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата

его труда должна производиться с учетом этих коэффициентов и надбавок (см. коммент. к ст. ст. 316, 317).

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

Комментарий к статье 286

1. Как и все другие работники, лица, работающие по совместительству, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (см. коммент. к ст. 114). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работающих по совместительству не может быть менее 28 календарных дней, т.е. короче минимальной продолжительности, установленной ст. 115 (см. коммент. к ней).

Если в порядке совместительства работник занимает должность (выполняет работу), по которой законом предусмотрен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, то ему должен предоставляться такой же удлиненный отпуск (см. коммент. к ст. 115).

2. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются совместителям одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал еще 6 месяцев, работодатель обязан предоставить ему отпуск за работу по совместительству авансом. Основанием для предоставления отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе, в т.ч. авансом, может служить справка с основного места работы о времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работодатель обязан по просьбе работника, нанятого на условиях совместительства, предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, когда продолжительность отпуска по основному месту работы больше, чем по совмещаемой работе. Работник вправе 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

Комментарий к статье 287

1. Комментируемая статья устанавливает виды гарантий и компенсаций, которые не предоставляются работникам, являющимся совместителями.

2. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи совместителям не предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для работников:

совмещающих работу с обучением (см. коммент. к ст. ст. 173 - 176);

работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом имеются в виду те гарантии и компенсации, которые установлены в связи с работой именно в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, т.е. призванные снизить негативное воздействие природно-климатических факторов на работников, занятых в указанных районах. Такие гарантии предоставляются работникам по основному месту работы.

Лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не предоставляются: гарантии медицинского обслуживания; компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов, связанных с переездом, и др. (см. коммент. к ст. ст. 323, 325, 326). Такие гарантии установлены по основному месту работы.

3. Что касается других гарантий и компенсаций, в т.ч. предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, то они предоставляются работающим по совместительству наравне с другими работниками, т.е. в полном объеме.

В частности, при увольнении совместителей в связи с ликвидацией организации либо сокращением в ней численности или штата работников им выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка. Вместе с тем следует иметь в виду, что за совместителями, увольняемыми по указанным основаниям, среднемесячный заработок на период трудоустройства не сохраняется, т.к., имея основное место работы, они в трудоустройстве не нуждаются (см. коммент. к ст. 178).

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Комментарий к статье 288

1. Комментируемая статья предусматривает дополнительное, помимо предусмотренных ст. 77 ТК, основание для увольнения работников, работающих по совместительству.

В соответствии с комментируемой статьей предусмотренное в ней дополнительное основание для прекращения трудового договора может применяться не ко всем работникам, заключившим трудовой договор о работе по совместительству, а только к тем, кто заключил такой договор на неопределенный срок. Следовательно, работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом (см. коммент. к ст. 77). Дополнительное основание, предусмотренное ст. 288, к нему не применяется.

Статья 288 предусматривает обязанность работодателя заранее, не менее чем за 2 недели, предупреждать работника о прекращении с ним трудового договора в связи с приемом на его место (должность) работника, для которого эта работа будет основной. Причем такое предупреждение должно быть сделано в письменной форме.

2. Комментируемая норма не предусматривает преимущественного права совместителей на заключение трудового договора о выполнении этой же работы как основной, если работодатель принял решение принять на эту работу другое лицо, для которого она будет основной.

В связи с этим работник, заключивший трудовой договор о работе по совместительству, не вправе требовать от работодателя принять его на это же место (должность) как на основную работу.

Вместе с тем по соглашению с работодателем работник может быть принят на работу, выполняемую им по совместительству, как на основную. Однако в этом случае трудовой договор о работе по совместительству целесообразно прекратить и вместо него заключить 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

Комментарий к статье 289

1. Трудовой кодекс определяет временную работу как работу, срок выполнения которой не превышает 2 месяцев (ст. 59).

Краткосрочность складывающихся отношений порождает необходимость их специального правового регулирования. В связи с этим комментируемая глава устанавливает особенности правового положения работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев.

Следовательно, в настоящее время основанием для установления особенностей в правовом регулировании труда работников является выполнение ими работы, носящей временный характер, срок которой не превышает 2 месяцев.

2. Комментируемая статья предусматривает, что при приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание работникам не устанавливается.

Решение законодателя о том, что в трудовые договоры с работниками, заключившими трудовой договор на срок, не превышающий 2 месяцев, не устанавливается условие об испытании, представляется вполне оправданным. Во-первых, при заключении такого трудового договора не предполагается установление длительных трудовых отношений и выполнение работ совместно с коллективом постоянных работников. Во-вторых, сами работы могут носить непрофильный для организации или временный характер, что также не предполагает необходимости установления испытания при приеме на работу.

Проверка деловых качеств такого работника может быть осуществлена кадровой службой организации при переговорах о заключении трудового договора. Такая проверка проводится в ходе собеседования с работником, в процессе изучения документов, подтверждающих квалификацию, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки, путем проведения соответствующих тестов и проч.

3. Вместе с тем следует иметь в виду, что на работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными комментируемой главой.

Это означает, что, если работник отказывается предоставить какие-либо документы помимо предусмотренных ст. 65 ТК, работодатель не вправе отказать ему в заключении трудового договора по этим основаниям.

4. Работники, принимаемые на работу на срок до 2 месяцев, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. Запись о работе на срок не свыше 2 месяцев вносится в трудовой договор и в приказ (распоряжение) о приеме на работу. Рекомендуется указать, что данный работник принимается на срок до 2 месяцев, или установить конкретный срок его работы. При этом законодатель не устанавливает минимальной продолжительности такого договора. Срок договора о временной работе может быть от одного дня до 2 месяцев.

5. Поскольку ТК не воспроизвел положения действовавшего ранее законодательства, регламентировавшего труд временных работников, при заключении трудового договора данного вида следует иметь в виду, что его повторное заключение с тем же работником на тех же основаниях и для выполнения той же работы не допускается.

Основным признаком трудового договора данного вида является его срок, который не может превышать 2 месяцев. Таким образом, повторное заключение такого договора с тем же работником будет свидетельствовать о наличии в данном случае срочного трудового договора, заключенного на общих основаниях, установленных ст. ст. 58, 59 ТК.

6. К договорам такого вида должно применяться общее правило ч. 4 ст. 58 ТК, в соответствии с которой, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (см. ст. 58 и коммент. к ней).

7. К рассматриваемому виду договора должно применяться правило ст. 261 ТК, в соответствии с которым 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.

Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 290

1. По общему правилу, установленному ст. 113 ТК, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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 у данного работодателя, в обособленном структурном подразделении организации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

В связи с изложенным возникает вопрос, ограничен ли работодатель, применяющий труд работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, перечнем исключительных случаев, когда допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Положение ст. 290 ТК о том, что работники могут быть с их письменного согласия привлечены к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (без отсылки к ст. 113 ТК), предполагает, что работодателю предоставлено право самостоятельно определять необходимость привлечения указанных работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни. Для того чтобы привлечение работников, заключивших трудовые договоры на срок до 2 месяцев, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни было признано законным, достаточно лишь соблюдения одного условия, определенного законодателем: наличие письменного согласия работника. При этом работодатель должен получить такое согласие в каждом конкретном случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день независимо от того, включено оно в условия заключенного с работником трудового договора или нет.

2. Часть 3 ст. 113 ТК предусматривает перечень случаев, наличие которых дает основание для привлечения работника к работам в выходной и нерабочий праздничный день без получения его письменного согласия. Поскольку данный перечень охватывает исключительные случаи, при наступлении которых могут возникнуть негативные последствия не только у данного работодателя, но и в целом в данной местности, то вопрос о привлечении к работе в выходные или нерабочие праздничные дни работников, заключивших трудовой договор сроком до 2 месяцев, должен решаться на общих основаниях.

3. Для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставление другого дня отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не предусматривается. Это правило обусловлено краткосрочностью заключенного трудового договора.

4. В соответствии со ст. 153 ТК работа в выходной и 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.

Статья 291. Оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 291

1. Работники, заключившие трудовые договоры о временной работе, равно как и другие работники, пользуются правом на ежегодный отпуск.

Однако общие правила предоставления отпусков на данную категорию работников не распространяются.

Так, по общему правилу продолжительность ежегодного и основного и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, имеют право на отпуск или на получение компенсации при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы. То есть максимальная продолжительность отпуска у таких работников составит 4 рабочих дня.

2. На практике выполнение временной работы не дает права на дополнительный отпуск. Таким образом, работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, нельзя включать в качестве условия о рабочем времени условие о режиме ненормированного рабочего дня. Все переработки должны быть ему компенсированы как сверхурочная работа.

3. Как правило, при работе, срок которой не превышает 2 месяцев, использование отпуска в натуре на практике встречается довольно редко. В связи с этим работники, заключившие трудовой договор сроком на 2 месяца, чаще всего получают денежную компенсацию.

Статья 292. Расторжение трудового договора

Комментарий к статье 292

1. Прекращение трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев, допускается только по общим основаниям, предусмотренным ТК. Никаких изъятий гл. 45 не установлено.

2. Вместе с тем ст. 292 предусматривает особый порядок прекращения трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев.

Так, по общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за 2 недели (ст. 80 ТК). В то же время работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Согласно ст. 180 ТК о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников последние предупреждаются работодателем персонально под роспись не позднее чем за 2 месяца до увольнения.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, должны быть предупреждены работодателем о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за 3 календарных дня.

3. Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается.

Иное решение может быть закреплено федеральными законами, коллективным договором или включено по соглашению сторон в трудовой договор.

Глава 46. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Статья 293. Сезонные работы

Комментарий к статье 293

1. Законодательством о труде традиционно предусматривались особенности регулирования труда сезонных работников, т.е. работников, срок работы которых не превышает продолжительности определенного периода (сезона).

Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), как правило, не превышающего 6 месяцев.

Перечни сезонных работ, в т.ч. отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

До принятия указанных актов продолжают применяться:

Перечень сезонных работ, утв. Постановлением НКТ СССР от 11 октября 1932 г. N 185, в соответствии с которым в перечень сезонных работ включаются:

1. Работы по ремонту находящихся в эксплуатации железнодорожных линий, подъездных путей и веток, за исключением работ, выполняемых постоянными кадрами рабочей силы:

а) садовые, дерновые, устройство древесных насаждений, планировочные работы;

б) мостовые (дорожные) работы; мощение, шоссировка;

в) работы по летнему ремонту железнодорожного пути: сплошная подъемка пути, смена шпал и переводных брусьев, разгонка зазоров, смена балластного слоя и пучинистого грунта; устранение и предупреждение оплывов, очистки полотна, откосов, насыпей, выемок от зарослей травы, очистка от грязи и мусора кюветов, канав и лотков;

г) работы по зимнему ремонту железнодорожного пути: перестановка щитов и кольев, разделка откосов и выемок, прорытие траншей в снегу, вскрытие русел канав, кюветов и пропуск весенних вод и льда.

2. Работы по валовому (плановому) ремонту сигнализационных и централизованных устройств на железнодорожных линиях.

3. Земляные работы по постройке дорог, кроме разработок подрывным способом; разработка песчаных карьеров в местности к северу от 61-й параллели.

4. Работы по отоплению вагонов в поездах железных дорог, за исключением работ, производимых централизованным путем или постоянными кадрами рабочей силы.

5. Ледокольные работы и работы по уборке снега и льда:

а) ледокольные работы, за исключением работ по обслуживанию механизмов;

б) очистка и уборка снега и льда;

в) очистка снега и льда и отвозка их в затоны из каравана.

6. Работы по постройке и капитальному ремонту электрической связи:

а) переустройство городских телефонных сетей с воздушных на подземно-кабельные линии в бетонной канализации и связанное с этим переустройством изготовление бетонных изделий;

б) прокладка подземных и подводных бронированных кабелей;

в) устройство воздушных столбовых и горячих городских телефонных сетей и междугородних телеграфно-телефонных линий;

г) химическая пропитка столбов, производимая на открытом воздухе.

7. Работа по добыче и производству строительных материалов:

а) работы по добыче и подготовке к использованию строительных материалов и минерального сырья: простой глины, камня, песка, гравия, мела, кварца, шпата, каолина, известняка, алебастра, мергеля, слюды и асбеста на непостоянно разрабатываемых карьерах;

б) работы на непостоянно действующих заводах по производству и уборке строительного и гжельского кирпича, извести, алебастра и черепицы; заготовка и сушка сырца на гончарных заводах.

8. Лесозаготовительные, сплавные и связанные с ними работы:

а) смолокурение и кучное углежжение;

б) работы по заготовке сырья для терпентинного и канифольного производства;

в) вывоз и подвозка лесоматериала, сплавного инвентаря и продфуража перевозочными средствами хозорганов;

г) укладка, переборка, выкатка и выкладка лесоматериалов и первичные работы по обработке лесосырья и лесоматериалов;

д) береговые погрузочно-разгрузочные работы по плотовому сплаву, если они выполняются особыми кадрами рабочих;

е) работы на расположенных вне оборудованных портов заводских пристанях, лесопильных заводах в навигационный период; погрузка на суда, ставка в судах и переборка экспортных лесоматериалов, если соответствующие работы не производятся кадрами постоянных грузчиков.

9. Корчевка и разделка пней, выполняемые отдельно от основных лесозаготовительных работ.

10. Все работы по выработке и переработке мочала.

11. Погрузочно-разгрузочные и перевалочные работы при производстве основной работы, отнесенной к числу сезонных, выполняемых силами и средствами тех хозорганов, которые производят основную работу, а также погрузочно-разгрузочные и перевалочные работы, производящиеся в системе водного транспорта не свыше 6 месяцев в году в зависимости от климатических условий.

12. Рыболовные и зверобойные работы и связанные с ними работы по обработке рыбы и других продуктов морского и речного рыболовного и зверобойного промысла, за исключением тралового, дрифтерного и сейнерного лова, рабочих, занятых на прибрежном лове на всех путинах лова и обработке крабов на плавучих крабозаводах, судовых команд (в том числе команд рыбоприемного флота), а также работ по обработке и уборке рыбного товара, не связанных с путиной.

13. Работы на сахаропесочных заводах, непосредственно связанные с выработкой из свеклы сахарного песка, работы по свеклосушению на свеклосушках, работы по жомосушению, выполняемые на сахаропесочных заводах в период производства сахара.

14. Работы по квашению и заливке плодов и овощей.

15. Работы по добыче и разработке глауберовой и самосадочной поваренной соли, ломка, возка в бугры и ссыпка соли.

16. Работы по добыче фосфорита, производимые поверхностным способом, и связанные с ним работы.

17. Все работы в картофелетерочном производстве.

18. Работа по заготовке яиц, птицы, пера и пуха на складах, кроме работ по известкованию яиц.

Примечание. Настоящий пункт не распространяется на птицеоткормочные заведения (инкубаторы и комбинаты).

19. Папильонаж и вспомогательные работы по микроскопированию в гренажном производстве.

20. Торфяные работы:

а) подготовка работ (включая сводку леса и корчевку и разделку пней);

б) добыча, сушка и уборка торфа, кроме работ на механизированных агрегатах и силовых установках (гидроторф, фрезерная и машинно-формовочная добыча, работа на формующих гусеницах и т.д.), выполняемых рабочими, состоящими в постоянном штате.

Примечание. К рабочим по подготовке болот, заключившим трудовой договор на срок более 6 месяцев, применяется общее законодательство о труде.

21. Работы, связанные с добычей благородных металлов, за исключением производимых работниками, занятыми в зимнее время на других работах у того же хозоргана:

а) работы по добыче песков из открытых разрезов, производимые исключительно в летнее время;

б) работы по отвозке песков перевозочными средствами хозорганов при условии, если они производятся одновременно с работами по добыче песков из открытых разрезов, производимые исключительно в летнее время;

в) работы по промывке песков на открытом воздухе, если эти работы производятся исключительно в летнее время.

22. Триангуляционные, топографические, землеустроительные, геологические, геологоразведывательные, лесные и лесоустроительные работы, а также полевые работы, связанные со всеми исследовательскими и изыскательскими работами:

а) маркшейдерские работы и буровые работы в горной промышленности, производимые ручным способом в северных районах (Урал, Башкирия, Северный край, Западная Сибирь, Восточная Сибирь, Дальний Восток, Ленинградская область), буровые разведочные работы в других отраслях производства;

б) заготовка вешек, кольев и межевых столбов;

в) перевозка инструментов и приборов;

г) работы по установлению межевых знаков и границ, установка вешек и прорубка просек;

д) работы, непосредственно связанные с исполнением изыскательских и исследовательских работ; приготовление гидравлического раствора бетона и производство бетонной и каменной кладки;

е) зондировка и шурфование;

ж) другие подсобные работы.

23. Все речные и морские изыскательские работы.

24. Ирригационные и мелиоративные работы, работы по осушению и орошению, работы по строительству рыбхозов:

а) подготовительные и вспомогательные работы, упомянутые в пункте 22;

б) укрепление откосов (устройство древесных насаждений, постройка временных отводных плотин и пр.);

в) мелкие свайные работы;

г) сборка камней на поверхности земли по берегам и полям.

25. Все работы по извлечению и пережогу морских водорослей в йодной промышленности и связанные с ними работы.

Впоследствии в Перечень сезонных работ, установленный Постановлением НКТ СССР от 11 октября 1932 г. N 185, были добавлены работы по выгрузке, перевешиванию, транспортировке, складированию и учету шерсти, поступающей на фабрики первичной обработки шерсти и прифабричные мойки в период заготовки весенней шерсти (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1960 г. N 769/16 "О дополнении Перечня сезонных работ, утвержденного Постановлением НКТ СССР 11 октября 1932 г. N 185").

Кроме того, применяется утвержденный Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 1999 г. N 382 Перечень сезонных отраслей и видов деятельности, применяемых для целей налогообложения, в соответствии с которым к таким отраслям относятся:

В сельском хозяйстве:

растениеводство;

механизированные работы в полевых условиях;

заготовки сельскохозяйственной продукции и сырья;

звероводство.

В перерабатывающей промышленности:

сезонное производство в организациях мясной и молочной промышленности;

сезонное производство в организациях сахарной и консервной промышленности.

В рыбном хозяйстве:

рыбохозяйственная деятельность на промысловых судах и в береговых перерабатывающих организациях;

искусственное воспроизводство рыбных запасов;

выращивание прудовой товарной рыбы и рыбопосадочного материала;

добыча и переработка водорослей и морских млекопитающих.

В нефтедобывающей и газовой промышленности:

обустройство месторождений и строительство объектов на болотистых местах и под водой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В торфяной промышленности:

добыча, сушка и уборка торфа;

ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях.

В медицинской промышленности:

заготовка растительного лекарственного и эфирно-масличного сырья.

В лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности:

заготовка и вывозка древесины;

сплавные и лесоперевалочные работы, работы по выгрузке древесины из судов водного транспорта и выкатке древесины из воды;

заготовка живицы, пневого осмола и бересты.

В легкой промышленности:

сезонное производство изделий из натурального меха в организациях меховой промышленности.

В лесном хозяйстве:

подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работа в лесопитомниках;

полевые лесоустроительные работы;

заготовка дикорастущих лесных продуктов.

В охотничьем хозяйстве:

охотничий промысел и заготовка продукции охоты;

охрана, учет и воспроизводство охотничьих животных, включая биотехнические мероприятия и дичеразведение;

полевые охотоустроительные работы.

В водном хозяйстве:

дноуглубительные и берегоукрепительные работы.

Геолого-разведочные работы:

полевые экспедиционные работы.

Промышленность нерудных строительных материалов:

добыча песчано-гравийной смеси из русел рек.

Промышленность по добыче и обработке драгоценных металлов и драгоценных камней:

добыча драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных месторождений;

добыча драгоценных металлов из рудных месторождений малой мощности (малые золоторудные месторождения).

На речном и морском транспорте:

перевозки пассажиров и грузов, погрузочно-разгрузочные работы в районах с ограниченными сроками навигации.

Во всех отраслях экономики:

досрочный завоз продукции (товаров) в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Кроме того, Постановлением Правительства РФ от 4 июля 2002 г. N 498 утвержден Перечень 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 (СЗ РФ. 2002. N 27. Ст. 2709).

К таким отраслям относятся:

1. Торфяная промышленность (болотно-подготовительные работы, добыча, сушка и уборка торфа, ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях).

2. Лесозаготовительная промышленность (добыча живицы, барраса, пневого осмола и еловой серки).

3. Лесосплав (сброс древесины в воду, первичный и плотовый лесосплав, сортировка на воде, сплотка и выкатка древесины из воды, погрузка (выгрузка) древесины на суда).

4. Лесное хозяйство (лесоразведение и лесовосстановление, в т.ч. подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работы в лесных питомниках и полевые лесоустроительные работы).

5. Маслосыродельная и молочная промышленность (сезонные работы в организациях по производству молочной продукции и в специализированных организациях по производству молочных консервов).

6. Мясная промышленность (сезонные работы в организациях по производству мясных продуктов, переработке птицы и по производству мясных консервов).

7. Рыбная промышленность (сезонные работы в организациях по улову рыбы, добыче китов, морского зверя, морепродуктов и переработке этого сырья, в рыбокулинарных, консервных, рыбомучных, жиромучных организациях и холодильниках рыбной промышленности, в аэроразведке).

8. Сахарная промышленность (сезонные работы в организациях по производству сахара-песка и сахара-рафинада).

9. Плодоовощная промышленность (сезонные работы в организациях по производству плодоовощных консервов).

До настоящего времени действует и утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 4 июля 1991 г. N 381 Перечень 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. К ним относятся:

1. Работа на торфоразработках:

а) болотно-подготовительные работы;

б) добыча, сушка и уборка торфа;

в) ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях.

2. Работа на лесозаготовках и лесосплаве:

а) сброска древесины в воду, первичный и плотовой лесосплав, сортировка на воде, сплотка и выкатка древесины из воды, погрузка древесины в суда и выгрузка ее из судов;

б) добыча живицы, барраса и еловой серки;

в) заготовка пневого осмола;

г) подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работа в лесопитомниках;

д) полевые лесоустроительные работы.

3. Работа на предприятиях сезонных отраслей рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности.

4. Работа на предприятиях сахарной и консервной отраслей промышленности.

2. На работников, занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства с изъятиями, установленными гл. 46 ТК.

В связи с этим установление каких-либо изъятий и ограничений прав сезонных работников, не основанных на положениях гл. 46 ТК, локальными нормативными актами, трудовыми договорами не допускается.

Работникам, занятым на сезонных работах, в случаях, предусмотренных законодательством, стаж работы в данной организации суммируется и считается непрерывным, если они проработали сезон полностью, заключили трудовой договор на следующий сезон и возвратились на работу в установленный срок. Время межсезонного перерыва не засчитывается в непрерывный стаж работы.

Правительством РФ могут быть предусмотрены специальные случаи, при которых работа в течение полного сезона засчитывается в стаж, дающий право на пенсию, за год работы.

Статья 294. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

Комментарий к статье 294

Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. Такое условие должно быть включено в заключаемый письменный трудовой договор с работниками. В приказе (распоряжении) о приеме на работу также должно быть указано, что данный работник принимается на сезонную работу.

Трудовой договор при приеме на сезонные работы может быть заключен на срок, не превышающий продолжительности сезона. То есть предельный срок действия договора с сезонными работниками не может превышать по общему правилу 6 месяцев.

Статья 70 ТК предусматривает, что при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель.

Сокращение срока испытания при приеме на сезонную работу является важной гарантией соблюдения трудовых прав работников.

Условие об испытании должно быть включено в трудовой договор, заключаемый с работником. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (см. ст. 70 и коммент. к ней).

Порядок прекращения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания производится в общем порядке (см. ст. 71 и коммент. к ней).

Если в период испытания работник придет к выводу о том, что предложенная работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Комментарий к статье 295

1. Работники, занятые на сезонных работах, имеют право на оплачиваемый отпуск или денежную компенсацию при увольнении.

Размер компенсации устанавливается из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы.

Данное положение позволяет говорить о том, что правила ст. 115 ТК, устанавливающей продолжительность отпуска для всех работников в 28 календарных дней, к сезонным работникам не применяются. Такой вывод может быть сделан путем простого арифметического действия. Работник, проработавший в организации 6 месяцев, получит при увольнении компенсацию за 14 календарных дней отпуска. В то же время работник, отработавший в течение полного сезона - 6 месяцев, - только за 12 рабочих дней. Если установлено, что продолжительность сезона превышает 6 месяцев, указанная разница увеличится.

Следует отметить, что, принимая такое решение, законодатель руководствовался п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г., в соответствии с которым при расчете компенсации за неиспользованный отпуск в том случае, если работник не проработал в организации полного календарного года, за отработанный месяц полагалось 2 рабочих дня оплачиваемого отпуска.

В настоящее время Верховный Суд РФ признал указанные положения соответствующими Трудовому кодексу РФ.

Рассматривая 1 декабря 2004 г. дело по заявлению Т. о признании недействующим и не подлежащим применению п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г., Верховный Суд РФ указал, что оснований считать, что указанный пункт противоречит Конституции РФ или Трудовому кодексу, не имеется.

Названный нормативный правовой акт не включен в перечень утративших силу отдельных законодательных актов, изложенный в ст. 422 ТК, а согласно ст. 423 ТК законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу.

В соответствии со ст. 127 ТК при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск предусмотрена ст. 291 ТК для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, которая выплачивается при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.

Для остальных категорий работников механизм расчета компенсации за неиспользованный отпуск в Трудовом кодексе не предусмотрен.

Заявитель безосновательно ссылается на наличие противоречий оспариваемой части нормативного акта ст. ст. 3, 114 и 127 ТК.

Так, ст. 3 ТК запрещает дискриминацию в сфере труда, к которой относит ограничения в трудовых правах и свободах или получении преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, 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.

Из оспариваемых положений нормативного правового акта не вытекает, что он направлен на дискриминацию работников в сфере труда.

В соответствии со ст. 114 ТК работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Данная норма Трудового кодекса также не определяет порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск, а поэтому оспариваемая заявителем часть нормативного правового акта не противоречит ей.

Приведенные Т. нормы Конституции РФ предоставляют право на труд, включая право на отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 37), запрет на ограничение прав, который возможен только федеральным законом в указанных случаях (ст. 55) в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства, также не нарушаются оспариваемой частью нормативного акта.

С учетом изложенного Верховный Суд РФ заявление Т. о признании недействующим и не подлежащим применению п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г., оставил без удовлетворения.

Определением от 15 февраля 2005 г. N КАС05-14 указанное решение оставлено без изменения.

2. Законодательство не содержит запрета на предоставление сезонным работникам удлиненных отпусков в тех случаях, когда это прямо предусмотрено законодательством (см. ст. 115 и коммент. к ней).

3. Как правило, сезонными работниками отпуск в натуре не используется.

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Комментарий к статье 296

1. Прекращение трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев, допускается только по общим основаниям, предусмотренным ТК. Никаких изъятий гл. 46 не установлено.

Вместе с тем ст. 296 определяет порядок прекращения трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев.

Так, по общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели (ст. 80 ТК). В то же время работник, заключивший трудовой договор о сезонной работе, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

2. Согласно ст. 180 ТК о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников последние предупреждаются работодателем персонально под роспись не позднее чем за 2 месяца до увольнения.

Работники, заключившие трудовой договор о сезонной работе, должны быть предупреждены работодателем о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за 7 календарных дней до увольнения.

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 2-недельного среднего заработка.

Глава 47. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

Комментарий к статье 297

1. Вахтовый метод представляет собой особую форму организации работ, основанную на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства. Вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения работодателя либо от места постоянного проживания работников, если выполнение работ обычными методами нецелесообразно.

2. Особенности регулирования трудовых отношений лиц, работающих вахтовым методом, устанавливаются ТК, иными федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами, а также нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР в порядке, предусмотренном ст. 423 ТК. Основные положения о вахтовом методе организации работ были утверждены Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82. В настоящее время указанное Положение (с последующими изменениями и дополнениями) применяется в части, не противоречащей ТК.

3. Различают две разновидности вахтового метода - внутрирегиональный и межрегиональный (или вахтово-экспедиционный). Внутрирегиональный вахтовый метод предполагает относительно небольшую продолжительность вахт (обычно от 7 до 10 суток), нахождение места постоянного жительства работников в одном регионе с местом производственной деятельности организации. Для межрегионального метода характерны более длительные вахты, а также значительная удаленность места выполнения работ от места постоянного проживания работников. Как правило, место применения труда и место жительства расположены в разных регионах, где могут существовать значительные различия в правовом регулировании трудовых отношений (например, применение в местах осуществления трудовой деятельности районных коэффициентов и северных процентных надбавок).

4. 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.

5. Направление работника на вахту не является служебной командировкой. Работник, направляемый в командировку, выполняет вне места постоянной работы конкретное служебное поручение с сохранением за ним среднего заработка и при условии выплаты суточных. При вахтовом методе работник выезжает к месту выполнения работы на определенный графиком период для осуществления своей постоянной трудовой функции, обусловленной трудовым договором. Работнику при этом выплачивается соответствующая заработная плата, одной из составных частей которой является надбавка за вахтовый метод работы.

6. Лица, работающие вахтовым методом, в период пребывания на объекте (участке) проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, полевых городках, а также в других специально оборудованных под жилье помещениях. 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.

Вахтовые поселки сооружаются по типовым или индивидуальным проектам, включающим генеральный план поселка с привязкой к местности, состав помещений, электро-, водо- и теплоснабжение, почтово-телеграфную связь, схему подъездных путей и взлетно-посадочной полосы, обоснование способа доставки персонала, смету затрат на его строительство и содержание. Проектом решаются вопросы надлежащей организации питания, отдыха и досуга, медицинского, торгово-бытового и культурного обслуживания проживающих. Обязательным требованием при выборе места дислокации вахтового поселка является всемерное сокращение времени проезда работников от места проживания в вахтовом поселке до места работы и обратно. Проект согласовывается с соответствующим профсоюзным органом и органами государственного санитарного и пожарного надзора и утверждается руководителем организации.

Готовность вахтового поселка к передаче его в эксплуатацию определяется комиссией, в состав которой включаются представители работодателя, органов местного самоуправления, профсоюзной организации, предприятий торговли и общественного питания, санитарной и пожарной служб, органов здравоохранения. Акт комиссии о приемке вахтового поселка в эксплуатацию утверждается руководителем организации.

Следует иметь в виду, что проживание вахтового (сменного) персонала в период междувахтового отдыха в вахтовых поселках запрещается.

Работодатель вправе, не создавая вахтовых поселков, организовать за счет собственных средств проживание работников, привлекаемых к работам вахтовым методом, в иных жилых помещениях (общежитиях, гостиницах), приспособленных для обеспечения жизнедеятельности и междусменного отдыха указанных работников.

7. Порядок применения вахтового метода работы в конкретной организации регламентируется в соответствующем локальном нормативном акте, который принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

Комментарий к статье 298

1. Установление ограничений на работы вахтовым методом обусловлено повышенной напряженностью режима работы на вахте, переработкой рабочего времени в пределах графика, неполноценностью междусменного отдыха, осуществлением трудовой деятельности, как правило, в неблагоприятных климатических условиях в труднодоступных и необжитых районах и местностях.

2. Запрещение выполнения работ вахтовым методом работникам моложе 18 лет является одним из проявлений особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, и обеспечивает сохранение физического и нравственного здоровья несовершеннолетних.

3. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут быть привлечены беременные женщины. В случае наступления беременности после начала работы вахтовым методом работница в соответствии со ст. 254 ТК должна быть переведена на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

4. Запрещено привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Указанное ограничение в соответствии со ст. 264 ТК распространяется и на отцов, воспитывающих детей указанного возраста без матери, а также на опекунов детей, не достигших 3-летнего возраста.

5. Не могут привлекаться к работе вахтовым методом лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению таких работ.

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 (БНА РФ. 2004. N 38). Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) согласно п. 3.3 указанного Порядка 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 периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже чем один раз в два года.

6. Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, выполняющих работы вахтовым методом, проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

7. Предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры лиц, направляемых на работу вахтовым методом, могут быть проведены в лечебно-профилактическом учреждении по месту жительства с обязательной выдачей заключения на руки обследуемому.

8. Работодатели, у которых работы (или часть работ) осуществляются вахтовым методом, решают с органами здравоохранения по месту расположения организации вопрос о прикреплении работников к лечебно-профилактическим учреждениям для их медицинского обеспечения (медико-санитарным частям или территориальным поликлиникам) и для проведения медицинских осмотров, обеспечивают и несут ответственность за своевременную и организованную явку работников на осмотры и обследования.

9. За 2 - 4 дня до направления в вахтовый поселок или на объект (участок) работники должны быть осмотрены терапевтом цехового участка или в поликлинике по месту жительства, контроль за прохождением этих осмотров осуществляет работодатель.

10. Для внесения заключений предварительных при поступлении на работу или периодических медицинских осмотров, осмотров терапевта перед непосредственным направлением в вахтовый поселок, данных о проведенных прививках на работников заводятся санитарные книжки произвольного образца.

11. В соответствии со ст. 185 и ст. 219 ТК за работниками, направленными на медицинский осмотр (обследование), в т.ч. внеочередной (внеочередное), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы.

12. Об обязанности работодателя отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), и в случае выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, а также об оплате времени отстранения от работы, когда работник не прошел обязательный предварительный или периодический осмотр не по своей вине, см. ст. 76 ТК и коммент. к ней.

13. В случае принятия работника на работу, выполняемую вахтовым методом, при наличии медицинских противопоказаний, трудовой договор подлежит прекращению в соответствии со ст. 84 ТК.

Статья 299. Продолжительность вахты

Комментарий к статье 299

1. Время вахты включает в себя время выполнения работ на объекте, а также время междусменного отдыха, которое может быть использовано либо непосредственно на объекте (участке), либо в вахтовом поселке, общежитии или иных специально приспособленных жилых помещениях, оплачиваемых за счет средств работодателя.

2. Согласно общему правилу, предусмотренному комментируемой статьей, продолжительность вахты не должна быть более одного месяца. Работодателю предоставлено право в исключительных случаях (т.е. принимая во внимание отдаленность и труднодоступность места производства работ, ограниченные возможности использования транспортных средств, иные неблагоприятные факторы) увеличить на отдельных объектах продолжительность вахты до 3 месяцев. Такое решение принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и фиксируется в соответствующем локальном нормативном акте.

3. В случае неприбытия вахтового (сменного) персонала руководители организаций, осуществляющих работы вахтовым методом, могут привлекать работников к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия смены. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 99 ТК, т.е. при условии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Переработка рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа в размерах, установленных ст. 152 ТК. В этих случаях работодатель обязан принять все меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки.

Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

Комментарий к статье 300

1. При вахтовом методе организации работы вводится суммированный учет рабочего времени, когда установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена и образующаяся в период вахты переработка рабочих часов балансируется в рамках более длительного учетного периода с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за данный период не превышала нормального числа рабочих часов. Согласно ст. 91 ТК порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2. Порядок введения суммированного учета рабочего времени и конкретная продолжительность учетного периода (месяц, квартал, иной более длительный период, не превышающий одного года) определяются исходя из специфики работы и условий ее выполнения и фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка, принимаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

3. В учетный период включается все рабочее время, время проезда от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также все виды времени отдыха (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых, нерабочие праздничные дни, междувахтовый отдых), которые приходятся на соответствующий календарный период.

4. В части 3 комментируемой статьи предусмотрена обязанность работодателя вести учет рабочего времени, а также времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Комментарий к статье 301

1. Особенности режима труда и отдыха отражаются в графике работы на вахте, который представляет собой локальный нормативный акт, утверждаемый работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График работы на вахте должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие в отличие от графиков сменности, которые согласно ст. 103 ТК доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

2. Согласно ст. 100 ТК особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников в связи с особым характером работы должны определяться в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. В настоящее время применяются правила, установленные ранее уже упоминавшимися Основными положениями о вахтовом методе организации работ, действующими в части, не противоречащей ТК.

3. Продолжительность ежедневной работы (смены) при вахтовом методе организации работ не должна превышать 12 часов.

4. При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

5. При вахтовом методе организации работ продолжительность еженедельного отдыха может быть уменьшена до 24 часов, что обусловлено применением суммированного учета рабочего времени и увеличением до 12 часов продолжительности ежедневной работы (смены), хотя по общему правилу, предусмотренному ст. 110 ТК, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. При работе вахтовым методом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели, что определяется графиком работы на вахте.

6. Количество дней междувахтового отдыха определяется исходя из количества часов переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте. В ч. 4 комментируемой статьи предусмотрена возможность накопления в течение календарного года указанных часов переработки рабочего времени, не кратных целому рабочему дню, и суммирования их до целых рабочих дней с тем, чтобы впоследствии предоставить их в качестве дополнительных дней междувахтового отдыха.

7. Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

8. День междувахтового отдыха оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада)) за день работы без применения районных коэффициентов и надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

9. Дни междувахтового отдыха предоставляются в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте. В случае переработки рабочего времени сверх графика должны применяться правила привлечения к сверхурочной работе и ее оплаты, предусмотренные ст. ст. 99 и 152 ТК.

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Комментарий к статье 302

1. Определение размера и порядка выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней,

осуществляется соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления.

2. Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, определены в Постановлении Правительства РФ от 3 февраля 2005 г. N 51 "О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета" (СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 463), согласно которому работникам указанных организаций, 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 расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в следующих размерах:

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 75% тарифной ставки (оклада);

в районах Сибири и Дальнего Востока - 50% тарифной ставки (оклада);

в остальных районах - 30% тарифной ставки (оклада).

Размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" (СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3939) возмещение расходов на выплату суточных работникам указанных организаций осуществляется в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

Исчисление надбавки за месяц производится путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно в этом месяце и на установленный для конкретного региона размер надбавки.

При выплате надбавки полевое довольствие не выплачивается.

Надбавка начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Размеры, порядок и условия выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов, устанавливаются соответственно органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Например, согласно Постановлению Правительства Республики Алтай от 8 декабря 2005 г. N 224 "О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемым из республиканского бюджета Республики Алтай" (Сборник законодательства Республики Алтай. 2005. N 29 (35) (ноябрь - декабрь). С. 559) размер указанной надбавки составляет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 75% тарифной ставки (оклада), а в остальных районах - 50% тарифной ставки (оклада). При этом размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам организаций, финансируемых из республиканского бюджета, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории Республики Алтай.

4. Размеры, порядок и условия выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций внебюджетной сферы могут быть определены коллективным

договором, соответствующим локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 372 ТК, а также индивидуальным трудовым договором с конкретным работником.

5. Объем гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, дифференцирован в зависимости от места их постоянного проживания. Работникам, выезжающим в указанные районы из других регионов, расположенных за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, предоставляются "северные" дополнительные отпуска, а также устанавливаются районные коэффициенты и выплачиваются процентные надбавки в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных для работников, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В ч. 6 комментируемой статьи предусмотрены специальные правила исчисления стажа работы, дающего указанным работникам право на соответствующие гарантии и компенсации, в который включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) к месту выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте.

Если же работники постоянно проживают в северных районах и выезжают для выполнения работ вахтовым методом в те же или другие районы Крайнего Севера или в приравненные к ним местности, то они имеют право на весь комплекс гарантий и компенсаций, предусмотренных в гл. 50 ТК.

6. Решением Верховного Суда РФ от 17 декабря 1999 г. N ГКПИ99-924 признана недействительной ч. 2 п. 2.5 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82 "Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ" в части положения "Об оплате предприятием проезда работников от места их постоянного жительства и обратно". Таким образом, в настоящее время работодатель не обязан оплачивать проезд работников, выполняющих работы вахтовым методом, от места их постоянного жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора) и обратно.

7. Отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом, предусмотрены Основными положениями о вахтовом методе. Так, в случаях задержки вахтового (сменного) персонала в пути возмещение работникам расходов по найму жилого помещения осуществляется применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках (п. 5.7). Согласно п. 5.8 указанных Основных положений в тех случаях, когда работник по уважительным причинам своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и до объекта работы следовал самостоятельно, работодатель должен возместить ему транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках.

Глава 48. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 303. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом

Комментарий к статье 303

1. Глава 48 ТК устанавливает особенности применения труда у работодателей - физических лиц. Появление и необходимость особого регулирования трудовых отношений лиц, работающих у указанных работодателей, объясняются характером и

условиями выполнения трудовой функции, а также особенностями самого работодателя - физического лица.

Работодателей - физических лиц, использующих труд граждан по договорам, можно разделить на две группы: это граждане, привлекающие работников по договорам в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, и граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью.

2. Работодатели - физические лица, не осуществляющие предпринимательской деятельности, привлекают работников для выполнения работ в домашнем хозяйстве, оказания технической помощи в творческой работе и др. Используя труд работников, они не преследуют целей извлечения прибыли. Цель заключения таких трудовых договоров - оказание помощи по обслуживанию работодателя и его семьи, осуществлению им определенной творческой деятельности (например, писательской) и проч. К работодателям - физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями, можно отнести лиц, принимающих на работу домашних работников, секретарей, водителей, лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи или несовершеннолетними детьми, и проч.

Как показывает практика, таких работодателей не так много и чаще всего они предпочитают не оформлять письменных трудовых договоров с работниками.

До принятия ТК трудовые отношения домашних работников регулировались в соответствии с Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 г. N 275/13-76 (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. N 12). Этим же Постановлением была утверждена и форма договора с домашними работниками.

Положение определило основные полномочия сторон трудового договора, порядок заключения, изменения и прекращения подобных договоров, режим труда и отдыха работников и другие существенные для сторон вопросы.

В настоящее время это Положение можно считать утратившим силу, т.к. все решаемые им вопросы урегулированы комментируемой главой ТК.

По общему правилу труд лиц, работающих у граждан по договорам (домашних работников), применяется для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, помощи в уходе за несовершеннолетними детьми или больными членами семьи, оказания этим гражданам технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг.

Трудовая функция определяется в каждом конкретном случае с учетом потребностей работодателя, особенностей его занятий или потребностей семьи в тех случаях, когда речь идет об обслуживании работодателя и его семьи (няни, водители, домашние работники и проч.).

Как правило, все вопросы, связанные с осуществлением работниками трудовой функции у работодателей - физических лиц, решаются по соглашению сторон путем переговоров.

Режим труда и отдыха таких работников, учет рабочего времени зависят от работодателя. На практике довольно сложно осуществить реальный контроль за соблюдением трудовых прав домашних работников, исполнением требований трудового законодательства в полном объеме. Это вызывает необходимость для обеих заинтересованных сторон закрепить в письменных трудовых договорах развернутые условия, максимально подробно регламентирующие применение труда работника.

3. Вторую группу, как уже указывалось, составляют работодатели - физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность. Согласно ст. 20 ТК это 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 соответствии со ст. 23 ГК гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

К предпринимательской деятельности граждан, осуществляемой без образования юридического лица, соответственно применяются правила ГК, которые регулируют деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, если иное не вытекает из закона, иных правовых актов или существа правоотношения.

Работодатель - физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью, должен быть дееспособен, т.е. способен своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. Это означает, что по общему правилу граждане могут заниматься предпринимательской деятельностью по достижении 18 лет, если они не ограничены в дееспособности по состоянию здоровья, вследствие злоупотребления спиртными напитками и наркотическими средствами.

Согласно положениям ст. 20 ТК 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).

При этом 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. Данное положение налагает на указанных лиц дополнительную ответственность и способствует усилению контроля за деятельностью несовершеннолетних или лиц, признанных судом ограниченно дееспособными.

Правовой статус работников, привлекаемых для выполнения работ по трудовым договорам у работодателей - физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность, значительно отличается от правового статуса лиц, работающих по трудовым договорам у граждан, не занимающихся предпринимательством.

Предприниматель без образования юридического лица может принять на работу более сотни сотрудников, которые составляют производственный коллектив, каждый член которого осуществляет определенную трудовую функцию, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Такие работники могут объединиться и создать профессиональный союз или иной представительный орган работников для представительства и защиты своих профессиональных интересов.

Именно этим и объясняется, что в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ работодатели - индивидуальные предприниматели по своему трудо-правовому статусу практически приравнены к работодателям - организациям (юридическим лицам).

4. Впервые в качестве работодателей - индивидуальных предпринимателей закон называет частных нотариусов и адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, а также лиц, чья деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

В соответствии со ст. 8 Основ законодательства о нотариате нотариус, занимающийся частной практикой, вправе иметь контору, открывать в любом банке расчетный и другие счета, в т.ч. валютный, иметь имущественные и личные неимущественные права и обязанности, нанимать и увольнять работников, распоряжаться поступившим доходом, выступать в суде, арбитражном суде от своего имени и совершать другие действия в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ.

По аналогии с нотариусами государственных нотариальных контор частные нотариусы могут принимать на работу помощников или стажеров. Стажером нотариуса может быть лицо, имеющее высшее юридическое образование, а помощником нотариуса - лицо, имеющее лицензию на право нотариальной деятельности.

Права и обязанности стажера и помощника нотариуса определяются трудовым договором.

Частный нотариус может принимать на работу секретарей, водителей, делопроизводителей и иных лиц, труд которых будет способствовать реализации частным нотариусом своих полномочий.

Кроме того, ст. 20 Основ законодательства о нотариате наделяет нотариуса правом заключить договор с лицом, которое будет исполнять обязанности нотариуса на время отсутствия нотариуса. Такое соглашение может быть заключено с гражданином Российской Федерации, имеющим высшее юридическое образование, прошедшим стажировку сроком не менее одного года в государственной нотариальной конторе или у нотариуса, занимающимся частной практикой, сдавшим квалификационный экзамен, имеющим лицензию на право нотариальной деятельности.

Закон об адвокатской деятельности определяет, что адвокатом является лицо, получившее в установленном рассматриваемым Федеральным законом порядке статус адвоката и право осуществлять адвокатскую деятельность. Адвокат является независимым профессиональным советником по правовым вопросам. Адвокат не вправе вступать в трудовые отношения в качестве работника, за исключением научной, преподавательской и иной творческой деятельности, а также занимать государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов РФ, должности государственной службы и муниципальные должности. Статус адвоката в Российской Федерации вправе приобрести лицо, которое имеет высшее юридическое образование, полученное в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, либо ученую степень по юридической специальности. Указанное лицо также должно иметь стаж работы по юридической специальности не менее 2 лет либо пройти стажировку в адвокатском образовании в сроки, установленные Законом об адвокатской деятельности.

У лиц, высшее юридическое образование которых является впервые полученным высшим профессиональным образованием, стаж работы по юридической специальности исчисляется не ранее чем с момента окончания соответствующего образовательного учреждения.

Формами адвокатских образований являются: адвокатский кабинет, коллегия адвокатов, адвокатское бюро и юридическая консультация.

Адвокат вправе самостоятельно избирать форму адвокатского образования и место осуществления адвокатской деятельности. Об избранных форме адвокатского образования

и месте осуществления адвокатской деятельности адвокат обязан уведомить совет адвокатской палаты в порядке, установленном Законом об адвокатской деятельности.

Адвокат, принявший решение осуществлять адвокатскую деятельность индивидуально, учреждает адвокатский кабинет.

Об учреждении адвокатского кабинета адвокат направляет в совет адвокатской палаты заказным письмом уведомление, в котором указываются сведения об адвокате, место нахождения адвокатского кабинета, порядок осуществления телефонной, телеграфной, почтовой и иной связи между советом адвокатской палаты и адвокатом.

Адвокат, учредивший адвокатский кабинет, имеет право заключить трудовой договор с помощником и стажером.

Так, согласно ст. 27 рассматриваемого Закона адвокат вправе иметь помощников. Помощниками адвоката могут быть лица, имеющие высшее, незаконченное высшее или среднее юридическое образование, за исключением лиц, признанных недееспособными или ограниченно дееспособными в установленном законодательством РФ порядке, а также лиц, имеющих непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления.

Помощник адвоката принимается на работу на условиях трудового договора, заключенного с адвокатским образованием, а в случае, если адвокат осуществляет свою деятельность в адвокатском кабинете, - с адвокатом, которые являются по отношению к данному лицу работодателями. Адвокатское образование вправе заключить срочный трудовой договор с лицом, обеспечивающим деятельность одного адвоката, на время осуществления последним своей профессиональной деятельности в данном адвокатском образовании.

Социальное страхование помощника адвоката осуществляется адвокатским образованием, в котором работает помощник, а в случае, если адвокат осуществляет свою деятельность в адвокатском кабинете, - адвокатом, в адвокатском кабинете которого работает помощник.

Адвокат, имеющий адвокатский стаж не менее 5 лет, вправе иметь стажеров. Стажерами адвоката могут быть лица, имеющие высшее юридическое образование, за исключением лиц, признанных недееспособными или ограниченно дееспособными в установленном законодательством РФ порядке, а также лиц, имеющих непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления.

Срок стажировки - от одного года до 2 лет.

Стажер адвоката осуществляет свою деятельность под руководством адвоката, выполняя его отдельные поручения. Стажер адвоката не вправе самостоятельно заниматься адвокатской деятельностью.

Стажер адвоката обязан хранить адвокатскую тайну.

Стажер адвоката принимается на работу на условиях трудового договора, заключенного с адвокатским образованием, а в случае, если адвокат осуществляет свою деятельность в адвокатском кабинете, - с адвокатом, которые являются по отношению к данному лицу работодателями.

Социальное страхование стажера адвоката осуществляется адвокатским образованием, в котором работает стажер, а в случае, если адвокат осуществляет свою деятельность в адвокатском кабинете, - адвокатом, в адвокатском кабинете которого работает стажер.

Кроме того, адвокат, открывший адвокатский кабинет, имеет право заключать трудовые договоры с секретарями, водителями, бухгалтерами и иными работниками в целях осуществления своей адвокатской деятельности.

К лицам, осуществляющим профессиональную деятельность, которая в соответствии с федеральным законом подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, относится частная детективная деятельность. Так, в соответствии с Законом РФ от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской

Федерации" (ВВС РФ. 1992. N 17. Ст. 888) частным детективом признается гражданин Российской Федерации, получивший в установленном законом порядке лицензию на частную сыскную деятельность и выполняющий услуги, перечисленные в рассматриваемом Законе (ст. 4).

Сыскная деятельность должна быть основным видом занятости частного детектива, совмещение ее с государственной службой либо с выборной оплачиваемой должностью в общественных объединениях не разрешается.

И, хотя закон ничего не говорит о праве частного детектива заключать трудовые договоры, полагаем, что для целей реализации частной детективной деятельности частный детектив вправе заключать трудовые договоры с работниками (секретари, водители, бухгалтеры и проч.).

5. К работодателям - индивидуальным предпринимателям можно отнести глав крестьянских (фермерских) хозяйств. Согласно ст. 23 ГК глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юридического лица (ст. 257 ГК), признается предпринимателем с момента государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства.

В соответствии с Законом о крестьянском (фермерском) хозяйстве крестьянское (фермерское) хозяйство представляет собой объединение граждан, связанных родством и (или) свойством, имеющих в общей собственности имущество и совместно осуществляющих производственную и иную хозяйственную деятельность (производство, переработку, хранение, транспортировку и реализацию сельскохозяйственной продукции), основанную на их личном участии.

Фермерское хозяйство может быть создано одним гражданином.

Фермерское хозяйство осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

К предпринимательской деятельности фермерского хозяйства, осуществляемой без образования юридического лица, применяются правила гражданского законодательства, которые регулируют деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, если иное не вытекает из федерального закона, иных нормативных правовых актов Российской Федерации или существа правовых отношений.

Главой фермерского хозяйства по взаимному согласию членов фермерского хозяйства признается один из его членов. В случае если фермерское хозяйство создано одним гражданином, он является главой фермерского хозяйства.

Глава фермерского хозяйства должен действовать в интересах представляемого им фермерского хозяйства добросовестно и разумно и не вправе совершать действия, ущемляющие права и законные интересы фермерского хозяйства и его членов.

Среди полномочий главы фермерского хозяйства закон предусматривает право осуществлять прием на работу в фермерское хозяйство работников и их увольнение.

Законодатель ограничивает число граждан - членов фермерского хозяйства, не состоящих в родстве с главой фермерского хозяйства (их может быть не более 5 человек - ст. 3 Закона о крестьянском (фермерском) хозяйстве). То есть законодатель исходил из того, что деятельность фермерского хозяйства должна осуществляться силами самого фермерского хозяйства. Привлечение наемного труда не должно носить систематический характер.

Оплата труда граждан, заключивших договор об использовании их труда, включается в состав текущих затрат и осуществляется в первоочередном порядке. Она не зависит от итогов работы крестьянского хозяйства, если на то не имеется особого соглашения, но и не должна быть ниже, чем установленный законодательством минимальный размер оплаты труда.

Глава крестьянского хозяйства обязан обеспечить безопасные условия труда для членов своего хозяйства и граждан, заключивших договор об использовании их труда.

Трудовые отношения в крестьянском хозяйстве определяются и регулируются членами хозяйства.

Особенности применения труда у таких работодателей определяются исходя как из численности работников, так и из специфики производства и сбыта сельскохозяйственной продукции. Привлечение работников носит, как правило, не постоянный, а сезонный характер (например, привлечение работников на время посевной и уборочной), режим труда и отдыха зависит от производственных сельскохозяйственных циклов.

6. Исходя из специфики правового положения работников, работающих по трудовым договорам у работодателей - физических лиц, ТК устанавливает особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом.

Так, при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную ТК или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

Это означает, что трудовая функция работников, наименование профессии или должности определяются по соглашению между работником и работодателем и могут не соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику.

Закон обязывает работодателя включить в письменный трудовой договор с работником все условия, существенные для работника и для работодателя.

Данная формулировка означает, что в трудовой договор, заключаемый работодателем - физическим лицом и работником, могут включаться любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, а условия такого договора не подразделяются на обязательные и дополнительные.

7. 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.

Такая обязанность возлагается на работодателя - физическое лицо для того, чтобы максимально гарантировать соблюдение трудовых прав работника, защитить его от произвольных действий и решений работодателя.

В трудовой договор могут быть по соглашению сторон включены следующие условия:

о режиме труда и отдыха;

о предоставлении и использовании отпуска;

об особенностях исполнения трудовой функции;

точное наименование трудовой функции;

об изменении условий труда, существенных для сторон;

об установлении испытания и порядке его прохождения;

об оплате труда;

о гарантийных и компенсационных выплатах во время работы и при увольнении и др.

8. Обязанность зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту жительства (в соответствии с регистрацией) возлагается только на работодателя - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем.

Если будет установлено, что работодатель по каким-либо причинам уклоняется от регистрации договора, он может быть привлечен к ответственности в установленном законом порядке.

Порядок регистрации трудового договора, заключаемого работодателем - физическим лицом и работником, определяется законодательством субъектов РФ.

Так, в соответствии со ст. 7 Закона Тюменской области от 8 июля 2003 г. "О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в

Тюменской области" работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, в течение 7 дней с момента заключения с работником письменного трудового договора обязан представить его для регистрации в орган местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Для регистрации трудового договора работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, должен представить в орган местного самоуправления следующие документы:

1) заявление;

2) два экземпляра трудового договора;

3) копию трудового договора, которая остается в органе местного самоуправления;

4) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работодателя.

В случае если для регистрации представлены не все требуемые документы, орган местного самоуправления письменно уведомляет работодателя о необходимости представить недостающие документы в 10-дневный срок.

Перед регистрацией орган местного самоуправления проводит проверку трудового договора на соответствие действующему законодательству.

Орган местного самоуправления осуществляет регистрацию трудового договора в течение 14 дней со дня поступления заявления о регистрации со всеми требуемыми документами. Регистрация осуществляется органом местного самоуправления в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с указанным Законом.

Оба экземпляра зарегистрированного трудового договора возвращаются работодателю - физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, о чем делается соответствующая запись в регистрационном журнале, скрепляемая подписью работодателя. Копия зарегистрированного трудового договора хранится в органе местного самоуправления.

Один экземпляр зарегистрированного трудового договора вручается работнику.

Решением Городской думы города Таганрога от 30 ноября 2006 г. N 377 утверждено Положение "О регистрации трудовых договоров, заключаемых между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в администрации города Таганрога".

Положение регулирует порядок регистрации трудовых договоров, заключаемых между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в администрации г. Таганрога в соответствии со ст. 303 ТК.

Целями проведения регистрации трудовых договоров являются:

соблюдение трудовых прав и социальных гарантий работников, работающих у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;

проведение учета заключения трудовых договоров на территории г. Таганрога.

Регистрации подлежат все трудовые договоры, заключаемые между работниками и работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, на территории г. Таганрога.

Структурным подразделением администрации г. Таганрога, уполномоченным на регистрацию трудовых договоров, является управление экономики и промышленной политики.

В течение 3 дней с момента заключения трудового договора работодатель направляет в управление экономики и промышленной политики:

заявление на имя начальника управления экономики и промышленной политики (произвольной формы) о регистрации трудового договора;

три экземпляра трудового договора, оформленного в соответствии с требованиями ТК, один из которых остается в управлении экономики и промышленной политики.

Управление экономики и промышленной политики в течение 2 рабочих дней с момента получения от работодателя вышеперечисленных документов производит регистрацию трудовых договоров, а именно:

вносит запись в журнал регистрации трудовых договоров с присвоением порядкового номера каждому договору;

проставляет штамп на трудовом договоре о регистрации с указанием номера согласно записи в регистрационном журнале.

Изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, регистрируются работодателем в течение трех дней в управлении экономики и промышленной политики в порядке, аналогичном порядку регистрации трудовых договоров, установленному настоящим Положением.

В соответствии с Законом Волгоградской области от 9 июля 2003 г. "О порядке регистрации трудового договора с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем" обязанность по регистрации трудового договора возложена на работодателя.

Работодатель в течение 30 дней со дня заключения договора с работником обязан представить документы, предусмотренные рассматриваемым Законом, в орган местного самоуправления, осуществляющий регистрацию трудового договора в уведомительном порядке.

Представленный на регистрацию трудовой договор должен соответствовать требованиям, предъявляемым к оформлению трудового договора ТК.

Для регистрации трудового договора работодатель представляет:

заявление о регистрации трудового договора;

трудовой договор в трех экземплярах;

копии паспортов работодателя и работника (ксерокопии первого и второго листов паспорта и листа, содержащего сведения о месте жительства (регистрации) на дату подачи документов).

Регистрация трудового договора производится в течение трех рабочих дней со дня подачи всех необходимых документов, путем проставления на нем специального штампа и подписи ответственного должностного лица.

Учет зарегистрированных трудовых договоров ведется в журнале регистрации трудовых договоров, а также в электронной форме.

В журнале регистрации трудовых договоров указываются порядковый номер, дата поступления трудового договора на регистрацию, реквизиты сторон трудового договора, место работы или выполняемые функции, срок действия трудового договора.

Изменения трудового договора регистрируются в том же порядке, что и трудовой договор.

Трудовой договор не подлежит регистрации в случае несоответствия сведений, представленных в документах, содержанию трудового договора и (или) отсутствия необходимых реквизитов и условий трудового договора.

Постановлением главы Каширского муниципального района Московской области от 9 октября 2006 г. N 185-пг утверждено Положение о порядке регистрации трудовых договоров, заключенных работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Данное Положение распространяется на работодателей - физических лиц, осуществляющих свою деятельность на территории Каширского муниципального района.

Работодатель обязан в течение 10 дней после подписания трудового договора с работником:

представить на регистрацию в отдел по труду администрации Каширского муниципального района подлинники трудовых договоров в 2 экз. и 1 экз. - копию (пронумерованные и прошнурованные) на всех работников, вступивших в трудовые отношения;

сообщать о досрочном расторжении трудовых договоров по инициативе одной из сторон или окончании срока действия договоров.

В ходе регистрации трудовые договоры проверяются с точки зрения их соответствия требованиям законодательства. При наличии замечаний работодателю даются рекомендации о необходимости изменений условий, устанавливающих уровень прав работника ниже законодательно гарантируемых. В случае отказа устранить выявленные нарушения копии материалов передаются в Каширскую городскую прокуратуру или Государственную инспекцию труда в Московской области.

Отдел по труду администрации Каширского муниципального района имеет право отказать в регистрации трудового договора, содержащего условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

На зарегистрированном трудовом договоре ставится штамп администрации Каширского муниципального района с наименованием отдела по труду, проводящего регистрацию договоров, и указанием регистрационного номера, даты регистрации, подписи сотрудника отдела по труду, проводившего регистрацию договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Изменения и дополнения к трудовому договору подлежат регистрации в отделе по труду администрации Каширского муниципального района в том же порядке.

Данные зарегистрированных трудовых договоров заносятся в единую книгу учета, которая хранится в отделе по труду администрации Каширского района.

Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29 ноября 2006 г. N 576 утверждены Рекомендации о порядке регистрации трудовых договоров, заключенных между работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, и работниками.

В соответствии с данными Рекомендациями регистрация трудового договора, заключенного между работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем (далее - работодатель), и работником, осуществляется по месту жительства работодателя (в соответствии с регистрацией) в соответствующем органе местного самоуправления муниципального района, городского округа (далее - регистрирующий орган) или в ином органе, определяемом органом местного самоуправления муниципального района (городского округа), в следующем порядке.

Регистрация трудового договора осуществляется по письменному заявлению работодателя.

В целях регистрации трудового договора работодатель в течение пяти дней со дня его заключения представляет в регистрирующий орган:

письменное заявление;

оригинал трудового договора, хранящийся у работодателя, и его копию;

паспорт;

идентификационный номер налогоплательщика.

Регистрирующий орган в пятидневный срок со дня обращения работодателя со всеми документами, предусмотренными пунктом 2.2 настоящих Рекомендаций, осуществляет регистрацию договора в журнале регистрации трудовых договоров (далее - журнал) по прилагаемой к настоящим Рекомендациям форме (не приводится). Журнал прошнуровывается и скрепляется печатью (штампом) регистрирующего органа, страницы пронумеровываются.

Регистрирующий орган осуществляет хранение журнала в соответствии с правилами организации государственного архивного дела.

При регистрации договора в журнале указываются:

данные работодателя (фамилия, имя, отчество, паспортные данные, идентификационный номер налогоплательщика);

данные работника (фамилия, имя, отчество, паспортные данные, номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования);

дата заключения договора, вид договора, срок его действия.

После занесения указанных сведений в журнал в трудовом договоре делается отметка с указанием даты и номера его регистрации, которая скрепляется печатью (штампом) регистрирующего органа.

Продление срока действия срочного трудового договора, аннулирование или прекращение трудового договора, а также внесение изменений и дополнений в него подлежат регистрации в вышеуказанном порядке.

Для регистрации прекращения трудового договора дополнительно представляются документы, подтверждающие прекращение трудовых отношений (копии заявления работника, приказа (распоряжения) об увольнении с предъявлением оригиналов).

Регистрация осуществляется безвозмездно.

Информация, полученная регистрирующим органом, является конфиденциальной.

В случае необходимости работники и работодатели могут в письменной форме обратиться в регистрирующий орган с целью получения соответствующей справки.

Регистрирующий орган выдает справку, исходя из информации, отраженной в журнале. В случае отсутствия информации в журнале регистрирующий орган выдает справку об отсутствии информации о регистрации трудового договора.

В случае смерти работодателя 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, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в регистрирующий орган, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора. Регистрация факта прекращения трудового договора осуществляется на основании заявления работника и документов, подтверждающих смерть работодателя, отсутствие сведений о месте его пребывания и иные обстоятельства, не позволяющие продолжать трудовые отношения.

В Москве не принято специальное постановление, касающееся регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателем - физическим лицом. Право регистрировать такие трудовые договоры предоставляется муниципальным образованиям.

Так, распоряжением руководителя муниципального образования "Выхино-Жулебино" от 31 марта 2003 г. N 92 принято Положение о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, с работниками в муниципальном образовании "Выхино-Жулебино".

В соответствии с указанным распоряжением под регистрацией трудовых договоров понимается:

экспертиза соответствия трудового договора Трудовому кодексу;

присвоение регистрационного номера;

занесение в реестр трудовых договоров.

Регистрация трудовых договоров носит уведомительный характер. Вступление трудового договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Обязанность представления трудовых договоров на регистрацию в орган местного самоуправления в соответствии со ст. 303 лежит на работодателе - физическом лице.

Должностное лицо органа местного самоуправления, ответственное за регистрацию трудовых договоров, назначается руководителем муниципального образования.

Для регистрации трудового договора работодатель - физическое лицо представляет:

заявление о регистрации трудового договора;

подлинник трудового договора в трех экземплярах;

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работодателя - физического лица, и его копию;

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работника, и его копию.

Документы представляются непосредственно работодателем - физическим лицом или уполномоченным им лицом, действующим на основании доверенности.

Муниципалитет обеспечивает учет и хранение всех представленных при регистрации документов.

Факт принятия документов для рассмотрения подтверждается выдачей расписки работодателю - физическому лицу, где указываются:

фамилия, имя, отчество лица, представившего документы к регистрации;

дата принятия документов;

должность, фамилия, имя, отчество должностного лица, принявшего документы.

Расписка удостоверяется личной подписью должностного лица, принявшего документы, печатью органа местного самоуправления.

В случае если в результате проведения экспертизы выявлено несоответствие представленного на регистрацию трудового договора требованиям трудового законодательства, орган местного самоуправления вправе направить заявителю уведомление о приведении положений трудового договора в соответствие с требованиями законодательства, устранении выявленных нарушений.

В случае отказа работодателя - физического лица от устранения выявленных нарушений и внесения соответствующих изменений в трудовой договор либо в случае непредставления в орган местного самоуправления в течение одного месяца со дня получения уведомления об устранении нарушений трудового договора с внесенными изменениями орган местного самоуправления направляет сведения о трудовом договоре и имеющихся в нем нарушениях в органы федеральной инспекции по труду.

Регистрация трудового договора осуществляется путем проставления штампа с указанием наименования органа местного самоуправления, регистрационного номера, даты регистрации, должности, фамилии и подписи лица, ответственного за регистрацию, заверенной печатью.

Регистрационный номер трудового договора состоит из порядкового номера записи в реестре трудовых договоров.

После проведения регистрации трудового договора два экземпляра названных документов возвращаются работодателю, третий остается в органе местного самоуправления. Факт получения двух экземпляров зарегистрированного трудового договора работодателем - физическим лицом удостоверяется его подписью в реестре трудовых договоров.

Регистрация трудовых договоров осуществляется в течение 7 рабочих дней со дня представления документов.

9. Регистрация трудовых договоров, заключаемых с работниками работодателями - физическими лицами, носит уведомительный характер. Однако если органом местного самоуправления будет установлено, что в договор включены положения, грубо нарушающие законодательство о труде, работодателю может быть предложено устранить подобные нарушения.

Если же работодатель откажется вносить изменения в договор, соответствующая информация должна быть направлена в государственную инспекцию по труду или иные правоохранительные органы.

Вместе с тем на практике может возникнуть вопрос о том, каковы правовые последствия отсутствия такой регистрации.

Отсутствие регистрации не делает договор недействительным или незаключенным. То есть работодатель будет обязан выплатить работнику заработную плату и оформить с ним трудовые отношения надлежащим образом. Время работы в этом случае будет засчитано работнику в трудовой стаж.

Однако при возникновении спора и оспаривании одной из сторон тех или иных условий доказывание будет затруднено.

Еще раз повторим, что работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, крайне редко заключают и регистрируют подобного рода договоры, а складывающиеся отношения практически полностью выведены из правовой сферы.

Статья 304. Срок трудового договора

Комментарий к статье 304

1. Комментируемая статья в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ существенно изменяет правила установления трудовых отношений на определенный срок между работодателями - индивидуальными предпринимателями и работниками. Так, если ранее трудовой договор на определенный срок мог быть заключен между работодателем - физическим лицом и работником, независимо от вида работодателя - физического лица, то в настоящее время вопрос решен иначе. Правом выбирать, какие договоры заключить - срочные или на неопределенный срок, наделены только работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Для такого вида работодателей заключение срочного трудового договора есть вопрос соглашения сторон. Договоры могут заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. При этом сторонам предоставляется право рассматривать нормы ст. ст. 58 и 59 ТК как рекомендательные.

Заключение срочных трудовых договоров по соглашению сторон может быть оправдано тем, что работодатели - физические лица не всегда могут спрогнозировать получение доходов на достаточно длительную перспективу. Работники также могут быть заинтересованы в установлении с такими работодателями трудовых отношений на определенный срок, т.к. (и это особенно актуально при применении труда домашних работников) условия труда могут быть неприемлемы, может сложиться личная неприязнь, препятствующая продолжению трудовых отношений, и проч. В подобном случае работник должен быть максимально свободен при прекращении трудовых отношений.

2. Для работодателей - индивидуальных предпринимателей обязательно выполнение требований ст. ст. 58 и 59 ТК.

Согласно ст. 58 ТК 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 ч. 1 ст. 59 ТК.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Так, 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, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

Статья 305. Режимы труда и отдыха

Комментарий к статье 305

1. Рабочее время и время отдыха регулируются по соглашению сторон. При этом стороны вправе разделить рабочий день на части и устанавливать перерывы в течение рабочего дня.

Законодатель предусматривает, что продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК.

Данная норма означает, что работникам, привлекаемым к работам работодателями - физическими лицами, не может быть установлен суммированный учет рабочего времени, если учетный период превышает неделю.

При привлечении работников к работам в ночное время работодателями - физическими лицами должны учитываться ограничения, установленные для отдельных категорий работников (женщины, несовершеннолетние и др.).

2. Порядок ведения учета рабочего времени определяется работодателем. Формы, определяемые Росстатом в централизованном порядке, носят рекомендательный характер.

Отпуск лицам, работающим у работодателей - физических лиц, должен быть не менее 28 календарных дней. Он может использоваться по соглашению сторон как по частям, так и полностью. Время использования отпуска также определяется по соглашению сторон.

Работодатель - глава крестьянского (фермерского) хозяйства вправе предоставить отпуск работникам в зависимости от цикличности производства сельскохозяйственной продукции.

Закон не определяет, является ли составление графика отпусков (ст. 123 ТК) обязанностью работодателя - физического лица или является его правом.

Представляется, что ответ на данный вопрос может быть следующим. В тех случаях, когда речь идет о работодателях - физических лицах, не являющихся индивидуальными предпринимателями, а также частных нотариусах или адвокатах, привлекающих на условиях трудового договора довольно ограниченное число работников, предоставление отпусков работников может осуществляться по упрощенной схеме, без определенного заранее графика отпусков. Если же речь идет об индивидуальном предпринимателе, то он по своему правовому статусу практически приравнен к работодателям - юридическим лицам, значит для него обязательно составление графика отпусков, который будет обязателен как для работника, так и для работодателя - индивидуального предпринимателя.

По соглашению сторон работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы. В трудовом договоре могут быть предусмотрены случаи, когда работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении такого отпуска.

Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

Комментарий к статье 306

1. К условиям, определенным сторонами трудового договора, можно отнести как обязательные условия, которые должны быть включены в договор в силу прямого предписания ст. 57 ТК, так и дополнительные, не ухудшающие положение работника условия, включаемые в трудовой договор по соглашению сторон.

В самом общем виде они приведены в ст. 57 ТК (см. коммент. к ней).

Статья 306 устанавливает особый порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора, как обязательных, так и дополнительных. К сожалению,

комментируемая статья недостаточно четко определяет, вправе ли работодатель - физическое лицо изменять условие о трудовой функции работника. Полагаем, что ответ на данный вопрос должен быть отрицательным. По смыслу ст. 74 ТК изменение определенных сторонами условий трудового договора предполагает изменение любых условий трудового договора, за исключением условия о трудовой функции. Условием о трудовой функции в соответствии со ст. 303 ТК является условие о выполнении работником работы, определенной трудовым договором. Соответственно, данное условие не может быть изменено работодателем - физическим лицом в одностороннем порядке.

2. Работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, имеют право произвольно изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением условия о выполнении работы, определенной трудовым договором). Единственное условие, которое должно быть выполнено таким работодателем, - это письменное уведомление работника о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3. Иные правила установлены в отношении работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем - индивидуальным предпринимателем допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК, когда такое изменение допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, и не влечет изменения трудовой функции.

О понятии организационных и технологических условий производства см. ст. 74 ТК и коммент. к ней.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 14 календарных дней.

Статья 307. Прекращение трудового договора

Комментарий к статье 307

1. Законодатель предоставил сторонам трудового договора - работодателю - физическому лицу и работнику включать в трудовой договор дополнительные основания прекращения такого договора.

Предоставление такой возможности объясняется тем, что работодатель - физическое лицо должен иметь возможность в упрощенном порядке прекратить трудовые отношения с работником, т.к. его финансовое положение, предпринимательская деятельность, условия производства и др. нестабильны, подвержены инфляционным и иным неблагоприятным процессам в экономике.

Таким образом, трудовые отношения с работниками, заключившими трудовой договор с работодателем - физическим лицом, могут быть прекращены как по общим основаниям, предусмотренным в законе (см. ст. 77 и коммент. к ней), так и по дополнительным основаниям, установленным в трудовом договоре.

2. Основания прекращения трудового договора должны быть сформулированы максимально конкретно для того, чтобы при их применении не возникало неясностей и двойного толкования.

К установлению подобных оснований можно подходить, учитывая особенности деятельности как работника, так и работодателя - физического лица.

Так, работодатели, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, заключающие трудовой договор с домашними работниками, могут записать в качестве дополнительных оснований прекращения трудового договора, например, такие, как:

грубость;

отказ от исполнения обязанностей;

неисполнение требований работодателя, вытекающих из условий договора;

небрежное обращение с имуществом работодателя или членов его семьи;

распространение сведений, порочащих честь и достоинство работодателя.

Работодатели - физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, могут включать в трудовой договор следующие основания его прекращения:

прекращение регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;

однократное неисполнение требований работодателя, вытекающих из условий трудового договора;

значительное уменьшение объемов предоставляемых услуг или выполняемых работ и др.

3. Комментируемая статья определяет, что сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Это означает, что на работников, увольняемых работодателем - физическим лицом, не распространяются нормы ст. ст. 178, 179 и 180 ТК.

Отсутствие указанных положений в трудовом договоре не влияет на его юридическую силу, однако существенно снижает уровень правовой защищенности работников.

4. В соответствии со ст. 140 ТК 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 ст. 140 ТК срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Данные правила в полной мере применимы и к работодателям - физическим лицам.

5. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ вводит новые процедуры, соблюдение которых предписывается работодателю - физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем. Так, 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.

Такая обязанность корреспондирует с положениями ст. 303 ТК, обязывающей работодателя - физическое лицо, не являющегося индивидуальным предпринимателем, регистрировать факт заключения трудового договора.

Нередки случаи, когда работник не может надлежащим образом оформить прекращение трудовых отношений из-за смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, его безвестного отсутствия и проч. В этом случае 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.

Вводя данное правило, законодатель не предусмотрел никаких правовых механизмов его реализации. Так, совершенно неясно, какие документы должен будет представить работник в органы местного самоуправления, подтверждающие факт смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, его длительное или безвестное отсутствие, а также наличие иных случаев, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора.

6. Не урегулирован законодательством вопрос прекращения работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, трудового

договора с беременной женщиной. В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, такого увольнения произвести не может. Данное решение законодателя существенно ограничивает права работодателей - физических лиц, так как совершенно не ясно, как решать вопрос о прекращении трудового договора с беременным секретарем слепого или домашней работницей в случае, если в их услугах более нет необходимости или женщина по состоянию здоровья не может выполнять требуемую от нее работу.

Такое положение приводит к многочисленным нарушениям трудовых прав обеих сторон трудового договора. Однако Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ данную проблему при внесении изменений и дополнений в ТК так и не решил.

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Комментарий к статье 308

1. Споры, возникающие между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, должны прежде всего регулироваться путем переговоров.

Если стороны не пришли к соглашению, рассмотрение спора переносится в суд.

Суд, принимая такой иск к производству, должен тщательно проанализировать соответствие условий, включенных в трудовой договор, действующему законодательству, в т.ч. и комментируемой главе ТК.

2. Факт наличия договора (если он отрицается) может быть доказан не только посредством предоставления суду его копии, но и информацией органа местного самоуправления, в котором данный договор должен был быть зарегистрирован.

При вынесении решения помимо прочих доказательств по делу необходимо учитывать цели привлечения работника к работе, сферу деятельности работодателя - физического лица и проч.

3. При решении вопроса о подсудности следует иметь в виду, что все трудовые споры рассматриваются районными судами.

По общим правилам, определенным ст. 28 ГПК, иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Иск к работодателю - физическому лицу подается по месту регистрации такого работодателя. Место регистрации работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, определяется в самом трудовом договоре, который зарегистрирован в органах местного самоуправления по месту жительства работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем.

4. Споры между работниками и работодателями - индивидуальными предпринимателями разрешаются в общем порядке, установленном гл. 60 ТК.

5. В соответствии со ст. 392 ТК работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 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 вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч. ч. 1 и 2 ст. 392 ТК, они могут быть восстановлены судом.

В связи с этим Верховный Суд РФ разъясняет, что судья не вправе отказать в приеме искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд.

Статья 309. Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц

Комментарий к статье 309

1. Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести на каждого работника трудовые книжки.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Согласно ст. 66 ТК работодатель (за исключением работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, если работа в этой организации является для работника основной.

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Трудовые книжки ведутся на государственном языке Российской Федерации, а на территории республики в составе Российской Федерации, установившей свой государственный язык, оформление трудовых книжек может наряду с государственным языком Российской Федерации вестись и на государственном языке этой республики.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее 3 рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из нее.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

2. В целях предотвращения возможных злоупотреблений законодатель запрещает работодателям - физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями, делать записи в трудовых книжках работников или оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

К документам, подтверждающим работу у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, относится трудовой договор. В случае его утраты работник вправе обратиться к работодателю или в орган местного самоуправления, в котором данный трудовой договор был зарегистрирован.

Глава 49. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНИКОВ

Статья 310. Надомники

Комментарий к статье 310

1. Труд надомников регулируется ТК и Положением о труде надомников в части, не противоречащей положениям ТК.

2. Надомник выполняет работу на дому как личным трудом, так и при участии членов его семьи.

Семья - лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство (ст. 1 Федерального закона от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" // СЗ РФ. 1997. N 43. Ст. 4904).

Помощь членов семьи может выражаться в получении сырья, материалов у работодателя и доставке их надомнику, в непосредственной обработке полуфабрикатов, передаче готовых изделий. Фактическое участие в выполнении трудовых обязанностей надомника, которые определяются выполняемой им трудовой функцией, не могут служить основанием для признания возникновения трудовых отношений между членом семьи надомника и работодателем на основании фактического допущения работника к работе.

3. Преимущественное право на заключение трудового договора 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). Владеющие мастерством изготовления изделий народных художественных промыслов, сувенирных изделий или оригинальной упаковки могут быть приняты на работу в качестве надомников независимо от рода их деятельности и работы в других организациях.

4. В трудовом договоре с надомниками должны быть полно изложены сведения о работодателе и работнике, обязательные условия, могут включаться и дополнительные условия: о предоставлении работнику в бесплатное пользование оборудования, инструментов, приспособлений, их своевременном ремонте; об использовании работником своих инструментов и механизмов и выплате компенсаций за их износ (амортизацию), определяется размер такой компенсации; о порядке и сроках обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции; о возмещении иных расходов, связанных с выполнением работы на дому (стоимости электроэнергии, воды, газа и др.).

5. 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. Обследование жилищно-бытовых условий граждан, изъявивших желание работать на дому, производится работодателем с участием представителей органа первичной профсоюзной организации, а в соответствующих случаях - и представителей санитарно-эпидемиологического и пожарного надзора.

6. Работодатель принимает меры, способствующие более эффективному применению труда надомников: совершенствует формы организации труда надомников; внедряет более совершенные приспособления и механизмы, чтобы повысить производительность труда и качество изготавливаемой ими продукции; организует индивидуальное обучение и повышение квалификации на дому тех работников, которые по состоянию здоровья не могут непосредственно присутствовать на производстве, осуществляет и другие меры.

7. Предлагаемый надомнику вид работы учитывает его профессиональные навыки, состояние здоровья (принимаются во внимание характер оборудования и инструментов, свойства сырья, рекомендации медико-социальной экспертизы, врачебной комиссии и т.п.). Надомникам не могут предоставляться такие виды работ, которые создают неудобства для соседей. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями надомников допускаются только с разрешения органов пожарного и санитарно-эпидемиологического надзора.

8. Оплата труда надомников может производиться по повременной, сдельной или иной системе оплаты труда.

9. Нормы выработки для надомников, если организационно-технические условия их труда близки к принятым при расчете нормам выработки для рабочих, выполняющих аналогичные работы в производственных условиях, устанавливаются те же, что и для указанных рабочих.

Когда надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (другое оборудование, инструменты и т.д.), работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки, исходя из конкретных условий их выполнения на дому. В некоторых случаях нормы выработки не устанавливаются и работодатель определяет для надомников месячные задания с учетом степени, характера заболеваний работника и домашних условий.

10. 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, сдача готовой продукции производятся самим надомником непосредственно в организации, время, затрачиваемое на получение и сдачу, включается в рабочее время и согласно Положению о труде надомников оплачивается повременно из расчета тарифной ставки выполняемых работ, но не выше тарифной ставки рабочего 2-го разряда соответствующего вида работ. Соглашением сторон может быть определен и более высокий размер оплаты.

11. Поскольку надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная ими работа оплачивается в одинарном размере.

12. Надомникам предоставляется ежегодный отпуск - 28 календарных дней (см. коммент. к ст. 115), если они не имеют права на ежегодный отпуск большей продолжительности.

13. Надомникам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством для лиц, занятых в этих районах и местностях.

14. Право работать на дому в период отпуска по уходу за ребенком предоставляется матери, отцу ребенка, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, с сохранением права на пособие по государственному социальному страхованию (см. коммент. к ст. 256).

15. Принимаемые работодателем локальные нормативные акты, заключаемый коллективный договор распространяются на надомников с учетом особенностей регулирования их труда, установленных законодательством.

Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд

Комментарий к статье 311

1. Работник вправе отказаться от выполнения работ, противопоказанных ему по состоянию здоровья. Поручаемая надомникам работа должна соответствовать

рекомендациям медико-социальной экспертизы, медицинскому заключению врачебной комиссии. Отказ от выполнения такой работы не влечет дисциплинарной ответственности.

Работа, поручаемая инвалидам, должна соответствовать рекомендациям о противопоказанных и доступных условиях и видах труда согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида.

2. Выполнение работы в соответствии с требованиями охраны труда означает, что работодатель должен обеспечить безопасные условия труда (применение средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, соблюдение режима труда и отдыха, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда и т.п.).

О гарантиях права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, см. коммент. к ст. 220.

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

Комментарий к статье 312

1. Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных в ТК, трудовой договор с надомником может быть расторгнут и по основаниям, включенным в текст трудового договора (например, изготовление бракованной продукции, отсутствие заказов, сырья), но это не является обязательным.

2. Прекращение трудового договора по основанию, получившему закрепление в тексте трудового договора, должно быть отражено и в трудовой книжке, выдаваемой работнику в день увольнения.

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

Комментарий к статье 313

1. Установление особенностей правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обусловлено суровостью и экстремальным характером природно-климатических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. Дополнительные правила для работников Севера вводятся с целью снижения негативного воздействия неблагоприятных климатических факторов на здоровье работника и членов его семьи, а также возмещения лицам, работающим и проживающим в данном регионе, повышенных затрат труда и удорожания стоимости жизни по сравнению со средними показателями, сложившимися в Российской Федерации. Кроме того, совершенствование системы гарантий и компенсаций северянам способствует решению комплексных задач экономического развития северных территорий, обладающих необходимым природно-ресурсным потенциалом.

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим на Крайнем Севере и в приравненных местностях, устанавливаются Трудовым кодексом, иными федеральными законами, а также подзаконными нормативными правовыми актами федерального уровня.

Наиболее важное значение имеет Закон о Крайнем Севере, действующий сегодня в части, не противоречащей ТК.

Вопросам предоставления гарантий и компенсаций работникам организаций, расположенных на Севере, посвящены соответствующие постановления Правительства

РФ, постановления Минздравсоцразвития России и некоторые иные нормативные правовые акты.

В части, не противоречащей ТК, сохраняют свое действие некоторые нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, касающиеся правового регулирования трудовых отношений указанной категории работников и, в частности, Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. "Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" (ВВС СССР. 1960. N 7. Ст. 45), Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. N 1908-VII "О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" (ВВС СССР. 1967. N 39. Ст. 519), Постановление Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" (СП РСФСР. 1990. N 24. Ст. 254), Инструкция 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 Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2.

2. Помимо определенного комплекса государственных гарантий, предусмотренных федеральным трудовым законодательством для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, органам государственной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления и работодателям предоставлена возможность устанавливать дополнительные гарантии и компенсации указанным категориям работников за счет средств соответствующих бюджетов либо за счет средств работодателей. Дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться не только соответствующими нормативными правовыми актами и коллективно-договорными актами, указанными в комментируемой статье, но также и трудовыми договорами.

3. Согласно ст. 2 Закона о Крайнем Севере перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций должен устанавливаться Правительством РФ, однако в настоящее время указанный перечень отсутствует. До его принятия следует руководствоваться Перечнем районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, который был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029 (СП СССР. 1967. N 29. Ст. 203) и действует в редакции Постановления Совета Министров СССР от 3 января 1983 г. N 12 (СП СССР. 1983. N 5. Ст. 21) с последующими изменениями и дополнениями.

4. Гарантии и компенсации совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются, согласно ст. 287 ТК, только по основному месту работы.

5. О гарантиях и компенсациях работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, см. коммент. к ст. 302 ТК.

Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

Комментарий к статье 314

1. Реализация лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, права на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, а также их размер зависят от продолжительности специального трудового стажа, а именно стажа работы в неблагоприятных климатических условиях Севера.

2. В стаж работы, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате, должно включаться все время работы в северных районах, независимо от сроков

перерыва в работе и оснований прекращения трудовых отношений, даже если работник был уволен за совершение виновных действий.

3. Специальный трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок, исчисляется для лиц, работающих по найму, со дня начала работы в организациях, расположенных не только в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но также в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, что предусмотрено упоминавшимся ранее разъяснением, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 16 мая 1994 г. N 37 (БНА РФ. 1994. N 9). Согласно Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 17 июня 2003 г. N 35 из данного перечня регионов была исключена Республика Тува, поскольку еще в 1994 г. Указом Президента РФ от 16 мая 1994 г. N 945 (СЗ РФ. 1994. N 4. Ст. 303) отдельные территории Республики Тыва были отнесены к районам Крайнего Севера, а остальные территории Республики Тыва были отнесены к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

4. В специальный трудовой стаж, дающий северянам право на получение соответствующих гарантий и компенсаций, засчитываются все периоды работы по трудовому договору на Крайнем Севере и приравненных местностях независимо от организационно-правовых форм и видов работодателя. Кроме того, в указанный стаж включается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, время повышения квалификации с отрывом от производства, в т.ч. и за пределами северных районов, время работы или производственной практики (как оплачиваемой, так и не оплачиваемой) в районах Севера в период обучения в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего или послевузовского профессионального образования и иных образовательных учреждениях независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с обучением, время вынужденного прогула при незаконном увольнении, время пребывания на военных сборах, время военной службы, службы в органах внутренних дел, в таможенных органах, а также некоторые другие периоды времени.

В соответствии со ст. 19 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, засчитывается в стаж работы в этих районах и местностях.

Статья 315. Оплата труда

Комментарий к статье 315

Повышенные материальные и физиологические затраты северян, связанные с работой и проживанием в неблагоприятных климатических условиях, компенсируются путем увеличения размеров оплаты их труда, что обеспечивается применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (см. коммент. к ст. ст. 316 и 317).

Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

Комментарий к статье 316

1. Районный коэффициент является показателем относительного увеличения размера заработной платы, вводимого с целью компенсации дополнительных материальных и

физиологических затрат, связанных с работой в неблагоприятных климатических условиях Крайнего Севера и приравненных местностей.

2. В соответствии с комментируемой статьей размеры районных коэффициентов и порядок их применения определяются Правительством РФ, однако в настоящее время такой нормативный правовой акт отсутствует. До его принятия размеры районных коэффициентов должны определяться нормативными правовыми актами Союза ССР, действующими в части, не противоречащей Трудовому кодексу. Например, районные коэффициенты к заработной плате работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утверждены Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 4 сентября 1964 г. N 380/П-18. Сегодня сведения о размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для работников непроизводственных отраслей содержатся в информационном письме Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда России от 9 июня 2003 г. N 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда России от 19 мая 2003 г. N 670-9, Пенсионного фонда РФ от 9 июня 2003 г. N 25-23/5995 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 9). При этом самый высокий коэффициент - 2,0 - применяется на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря и острова Диксон), в некоторых местностях Республики Саха (Якутия), в определенных районах Сахалинской области, на территории Чукотского автономного округа и в некоторых других районах. Самый низкий районный коэффициент - 1,15 - применяется в Республике Карелия, за исключением отдельных районов, где он установлен в более высоком размере.

3. Применение районного коэффициента к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начинается с первого дня работы в указанных районах и местностях.

4. Начисление районного коэффициента осуществляется на фактическую заработную плату работника, полученную им в соответствующем месяце (без учета процентных надбавок, единовременных поощрительных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда, материальной помощи, а также персональных надбавок).

5. Применение районного коэффициента не зависит от размера и порядка установления тарифных ставок или окладов, надбавок, доплат, стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, а также иных составляющих заработной платы работника. Его применение возможно при любой системе оплаты труда. Введение новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов само по себе не предполагает отмены районного коэффициента, а также изменение его размеров и порядка применения.

6. Районный коэффициент не образует новых тарифных ставок и окладов, поэтому в тех случаях, когда в соответствии с законодательством определенные выплаты должны производиться только из расчета тарифной ставки или должностного оклада, он не должен применяться.

7. Районный коэффициент применяется к заработной плате всех работников, заключивших трудовые договоры о работе на Крайнем Севере и приравненных местностях, включая временных и сезонных работников, а также совместителей.

8. Размер заработка, на который начисляются районные коэффициенты, сегодня не ограничен, что предусмотрено распоряжением Правительства РСФСР от 26 декабря 1991 г. N 199-р, отменившим существовавшие ранее ограничения.

9. Районный коэффициент не начисляется на заработную плату работников, командированных на Крайний Север и в приравненные местности из районов, где районные коэффициенты не применяются. Однако если за указанными работниками по основному месту работы заработная плата не сохраняется, то оплата их труда

осуществляется по правилам, установленным в организации, куда командирован работник.

10. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать за счет средств соответствующих региональных бюджетов и бюджетов муниципальных образований более высокие размеры районных коэффициентов для организаций, финансируемых из указанных бюджетов. Законодатель субъекта РФ в соответствующем нормативном правовом акте может определить предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями. Так, Законом Иркутской области от 30 ноября 2005 г. N 98-оз "О размерах районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из областного бюджета, и предельном размере повышения районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из местных бюджетов, в Иркутской области" (Ведомости ЗС Иркутской области. 2005. N 15) установлено, что районный коэффициент к заработной плате работников указанных организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, составляет 1,7, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 1,6 и 1,4, а в определенных южных районах области - 1,3. При этом указанные размеры районного коэффициента являются предельными размерами повышения районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из местных бюджетов, устанавливаемыми входящими в состав области муниципальными образованиями.

Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате

Комментарий к статье 317

1. Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях вводится с целью компенсации повышенных затрат труда и стоимости жизни в суровых климатических условиях и представляет собой ежемесячную дополнительную выплату, размер которой зависит от продолжительности стажа работы в указанных районах или местностях.

2. В комментируемой статье указывается, что установление размера процентной надбавки и порядка ее выплаты осуществляется по тем же правилам, которые предусмотрены в ст. 316 ТК для установления размера районного коэффициента и порядка его применения. Это означает, что размер процентной надбавки и порядок ее выплаты должен устанавливаться Правительством РФ, однако в настоящее время данный нормативный правовой акт не принят. Размеры процентных надбавок и порядок их применения, установленные для соответствующих районов Крайнего Севера и приравненных местностей, определяются нормативными правовыми актами бывшего СССР и Российской Федерации.

3. Размеры процентных надбавок дифференцированы в зависимости от тяжести климатических условий тех районов Крайнего Севера и приравненных местностей, где осуществляется трудовая деятельность. Так, в Чукотском автономном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана (за исключением островов Белого моря) процентная надбавка выплачивается в размере 10% заработка по истечении 6 месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы до достижения максимального размера надбавки - 100% заработка. В остальных районах Крайнего Севера размер надбавки составляет 10% заработка по истечении 6 месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60%-ной надбавки - с увеличением на 10% за каждый последующий год работы. Максимальный размер надбавки составляет 80% заработка. В

местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, выплата надбавки осуществляется в размере 10% заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы. При этом максимальный размер надбавки не должен превышать 50% заработка. В южных районах Сибири и Дальнего Востока, которые не отнесены к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, надбавки установлены в размере 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не более 30% заработка.

4. Для молодежи предусмотрены специальные правила исчисления размеров процентных надбавок к заработной плате.

В настоящее время продолжают действовать льготные условия начисления надбавок для лиц не старше 30 лет, проживших на Крайнем Севере или в приравненных местностях не менее одного года, причем не имеет значения, когда такое проживание имело место и было ли оно непрерывным. Суммированию подлежат все периоды проживания в северных районах и местностях. Согласно п. 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" (СП РСФСР. 1990. N 24. Ст. 254) молодежи, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются с 1 января 1991 г. в размере 20% по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие 6 месяцев и по достижении 60% надбавки - последние 20% - за один год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - в размере 10% за каждые 6 месяцев работы. Таким образом, процентная надбавка к заработной плате для лиц в возрасте до 30 лет, не менее одного года проживших в северных районах, выплачивается в ускоренном порядке. При этом общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Отменены действовавшие прежде льготные правила исчисления размера процентных надбавок для молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в приравненных местностях не менее 5 лет. Однако, как разъясняется в письме Минздравсоцразвития России от 20 января 2005 г. N 97-Пр, следует учитывать, что молодежь (лица в возрасте до 30 лет), которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., т.е. исполнила все требования ранее действовавшего законодательства, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в указанных районах.

Законами отдельных субъектов РФ сохранен льготный порядок исчисления процентных надбавок для работников моложе 30 лет, проживших не менее 5 лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты. Так, согласно Закону Читинской области от 16 декабря 2004 г. N 608-ЗЧО "О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников организаций бюджетной сферы" указанным работникам, вступающим в трудовые отношения с организациями, финансируемыми из бюджета Читинской области, процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы.

5. Процентные надбавки начисляются на фактический месячный заработок работника, за исключением выплат по районному коэффициенту и всех видов выплат по среднему заработку.

В соответствии с разъяснением Минтруда России от 11 сентября 1995 г. N 3, утв. Постановлением Минтруда России от 11 сентября 1995 г. N 49 (БНА РФ. 1995. N 12), процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

6. Процентные надбавки начисляются на заработную плату не только лиц, работающих по основному месту работы, но и совместителей.

7. Лицам, направленным на Крайний Север или в приравненные местности в служебные командировки из других регионов России, время пребывания в северных районах в стаж для начисления процентных надбавок не включается. При этом время служебных командировок работников, осуществляющих трудовую деятельность и проживающих на Севере, засчитывается в стаж, дающий право на выплату процентной надбавки к заработной плате, даже если указанные работники были командированы в местности, расположенные за пределами северных территорий.

8. Правила перерасчета процентных надбавок при переходе работников в организации, расположенные в других местностях, где установлены иные размеры процентных надбавок, предусмотрены в разъяснении Минтруда России от 16 мая 1994 г. N 7, утв. Постановлением Минтруда России от 16 мая 1994 г. N 37 (БНА РФ. 1994. N 9). Так, при переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, на работу в организацию, расположенную в другом районе или местности, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия в порядке, установленном по новому месту работы с соблюдением следующих правил:

а) в случаях перехода работника из организации, расположенной в районе Крайнего Севера, в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, размер процентных надбавок устанавливается из расчета одной 10%-ной 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 работника из организации, расположенной в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, сумма надбавок (в процентном исчислении), начисленных за полные годы работы, сохраняется в прежнем размере, а за проработанные сверх этого месяцы начисляется дополнительная процентная надбавка пропорционально количеству месяцев.

Начисление следующей очередной процентной надбавки должно производиться в общем порядке через 6 месяцев с момента перехода работника в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, в размере, установленном для этого района;

в) в случае перехода работника из организации, расположенной в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, ранее перешедшего на работу в эту местность из районов Крайнего Севера, общий размер подлежащих выплате процентных надбавок к заработной плате (в процентном исчислении) должен определяться путем суммирования процентных надбавок, заработанных им в каждой из этих организаций. При этом общий размер процентных надбавок к заработной плате не должен превышать установленного предела.

В таком же порядке определяется размер процентной надбавки для работника, переходящего из организации, расположенной в Чукотском автономном округе, в 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), на работу в организацию, расположенную в других районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и обратно;

г) при переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, из организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, за ним сохраняется выслуженная процентная надбавка. Следующая очередная процентная надбавка этому работнику начисляется в общем порядке через 6 месяцев со дня перехода в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, и через год со дня перехода в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Если на момент перехода работника в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, процентная надбавка заработана им не полностью и ее размер составляет менее 30%, время работы после начисления первой или второй надбавки пересчитывается из расчета год работы в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия за 3 месяца работы в районах Крайнего Севера и за 6 месяцев работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

При переходе работника, имеющего необходимый для получения надбавки стаж работы, из организации, расположенной в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в организацию, расположенную в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, а затем обратно в районы Крайнего Севера или местности, приравненные к районам Крайнего Севера или местности, приравненные к районам Крайнего Севера, ему выплачивается надбавка, выслуженная в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

При отнесении в установленном порядке отдельных территорий к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, исчисление трудового стажа для получения очередной выслуженной процентной надбавки работающим и проживающим на этих территориях производится со дня отнесения указанных территорий к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера. Исключение составляют работники, занятые в организациях, расположенных в указанных местностях, и имеющие ранее выслуженные надбавки за годы работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. В этих случаях с момента отнесения местности к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, этим работникам восстанавливаются ранее выслуженные надбавки.

9. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно регионального и местного бюджетов устанавливать более высокие размеры процентных надбавок для работников организаций, финансируемых из указанных бюджетов. Кроме того, нормативным правовым актом субъекта РФ для муниципальных образований, входящих в состав субъекта РФ, может быть установлен предельный размер повышения процентной надбавки. Например, согласно уже упоминавшемуся Закону Читинской области от 16 декабря 2004 г. N 608-ЗЧО работникам организаций, финансируемых из бюджета Читинской области, установлена процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты, в размере 10% заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не более 30%. Работникам указанных организаций, расположенных в Каларском, Тунгокоченском, Тунгиро-Олекминском районах, выплачивается процентная надбавка в размере 10% за каждый следующий год работы, но не более 50%. Также указанным Законом установлены предельные размеры процентной надбавки для работников организаций, финансируемых

из местных бюджетов, которые составляют в Каларском, Тунгокоченском, Тунгиро-Олекминском районах 50%, а в других районах и городах области - 30%.

Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

Комментарий к статье 318

1. Отдаленность районов Крайнего Севера и приравненных местностей создает дополнительные трудности для трудоустройства работников по сравнению с другими регионами России, поэтому ТК предусматривает более длительные сроки сохранения среднего заработка в случае увольнения работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников по сравнению с общими правилами, предусмотренными ст. 178 ТК (см. коммент. к ней).

2. Решение о сохранении за работником среднего заработка на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев с момента увольнения по указанным основаниям, принимает работодатель. Выплата производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя, причем выходное пособие засчитывается в средний заработок, подлежащий выплате на период трудоустройства. Подтверждением того, что работник не трудоустроился после увольнения с прежнего места работы, служит отсутствие в трудовой книжке записи о приеме на новую работу. В случае трудоустройства работника в течение второго или третьего месяца после увольнения с предыдущего места работы по указанным в статье основаниям размер выплат, причитающихся работнику на период трудоустройства, должен рассчитываться пропорционально времени, когда работник не был трудоустроен.

3. При увольнении совместителя из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или в приравненных местностях, в связи с ее ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, ему должно быть выплачено выходное пособие, однако средний месячный заработок на период трудоустройства за ним не сохраняется, поскольку он трудоустроен.

4. Условиями сохранения за работниками среднего месячного заработка за 4, 5 и 6 месяц работы являются, во-первых, обращение работника в органы службы занятости населения в течение одного месяца с момента увольнения по указанным в комментируемой статье основаниям и, во-вторых, отсутствие в данный момент у органов службы занятости населения возможности трудоустроить этого работника.

5. Согласно Порядку регистрации безработных граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. N 458 (СЗ РФ. 1997. N 17. Ст. 2009), регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы осуществляется органами службы занятости по месту жительства обратившегося.

Статья 319. Дополнительный выходной день

Комментарий к статье 319

1. Правом на получение дополнительного выходного дня, предусмотренного комментируемой статьей, может воспользоваться один из родителей, имеющий ребенка, не достигшего 16-летнего возраста. Кто из родителей использует дополнительный выходной день в каждом конкретном месяце, определяют сами родители.

2. Условием предоставления дополнительного выходного дня является подача работником письменного заявления. Работодатель, получивший такое заявление, вправе потребовать предоставления документа, подтверждающего, что второму родителю по

месту его работы в данном месяце не предоставляется дополнительный выходной день по указанному основанию.

3. Дополнительные выходные дни, предусмотренные комментируемой статьей и не использованные в конкретном месяце, не суммируются и не подлежат переносу на другой срок.

4. Предоставление дополнительного выходного дня по указанному в комментируемой статье основанию может осуществляться с частичной или полной его оплатой, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре, соглашении или в трудовом договоре.

5. Если у ребенка, не достигшего возраста 16 лет, родители отсутствуют, то правом на получение дополнительного выходного дня, предусмотренного комментируемой статьей, могут воспользоваться, в силу ст. 264 ТК, опекуны (попечители).

Статья 320. Сокращенная рабочая неделя

Комментарий к статье 320

1. Сокращенная рабочая неделя для женщин, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается только в том случае, если такое условие включено в коллективный договор, действующий в данной организации, либо в трудовой договор с конкретной работницей. Иными словами, стороны указанных договоров должны достичь соглашения об установлении для женщин сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. Если в коллективном договоре или в трудовом договоре данное условие отсутствует, работница не вправе требовать предоставления ей 36-часовой рабочей недели.

3. Если работнице установлена сокращенная рабочая неделя, то заработная плата должна ей выплачиваться в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Это означает, что при повременной системе оплаты труда работнице следует полностью, т.е. без учета сокращения рабочего времени, выплатить месячную тарифную ставку или должностной оклад, а также все предусмотренные по данной работе или должности доплаты, надбавки, премии, предусмотренные системой оплаты труда, иные стимулирующие выплаты, выплаты по районному коэффициенту и т.д. При сдельной системе оплаты труда работнице должны быть произведены доплаты за те часы, на которые сокращено рабочее время. При определении размера доплат следует исходить из среднего часового заработка. Размеры доплат и способы их исчисления могут быть предусмотрены в коллективном договоре или в трудовом договоре. Сдельная заработная плата может быть начислена и по повышенным сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифных ставок и норм выработки, пересмотренных с учетом сокращения рабочего времени.

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Комментарий к статье 321

1. Ежегодные дополнительные отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются с целью компенсировать воздействие неблагоприятных климатических факторов на здоровье работника и предоставить ему более продолжительный период для отдыха и восстановления сил и работоспособности.

2. Дополнительные отпуска работающим на Крайнем Севере и в приравненных местностях предоставляются сверх ежегодных основных отпусков, а также сверх

дополнительных отпусков, предоставляемых по иным предусмотренным трудовым законодательством основаниям (за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях ненормированного рабочего дня, за особый характер работы и др.).

3. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных местностях, дифференцирована в зависимости от степени тяжести природно-климатических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность, и составляет 24 календарных дня в районах Крайнего Севера и 16 календарных дней в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. При этом следует учитывать, что согласно ст. 116 ТК случаи предоставления дополнительных отпусков могут быть предусмотрены и иными федеральными законами. Таким образом, на основании ст. 14 Закона о Крайнем Севере лицам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, должны предоставляться дополнительные отпуска продолжительностью 8 календарных дней.

4. Если работник в течение рабочего года, за который ему предоставляется отпуск, трудился в разных районах и местностях Севера, где предусмотрена различная продолжительность дополнительного отпуска, то общая продолжительность "северного" ежегодного дополнительного отпуска должна определяться пропорционально проработанному в каждом из этих районов и местностей времени.

5. В ч. 2 комментируемой статьи предусмотрено установление общей продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков совместителям на общих основаниях. Учитывая, что в соответствии со ст. 287 ТК гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы, можно сделать вывод о том, что совместители не пользуются правом на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в северных районах. Однако при определении продолжительности отпуска совместителя необходимо использовать общие правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, а также правила, предусмотренные ст. 286 ТК, согласно которой совместителю ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен одновременно с отпуском по основному месту работы. Кроме того, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (а для северян указанная продолжительность, как правило, будет меньше, поскольку им по основному месту работы предоставляется дополнительный отпуск за работу на Крайнем Севере и в приравненных местностях), то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 322

1. Право на использование работником ежегодного дополнительного отпуска, который предоставляется в связи с работой на Крайнем Севере или в приравненных местностях, возникает одновременно с правом на использование основного ежегодного оплачиваемого отпуска - т.е. по истечении 6 месяцев работы у данного работодателя.

2. В комментируемой статье предусмотрена возможность полного или частичного соединения ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых лицам, работающим на Крайнем Севере и в приравненных местностях, если они выразили такое желание. Данное правило существенно отличается от общей нормы (ст. 124 ТК), установившей, что перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается только в исключительных

случаях. Однако указание в комментируемой статье на то, что полное или частичное соединение отпусков работающим в северных районах и местностях допускается не более чем за 2 года, основано на общем запрете непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, также предусмотренного ст. 124 ТК.

3. В комментируемой статье установлена предельная общая продолжительность соединенных отпусков - 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. При этом оставшаяся часть отпуска работника, превышающая 6 месяцев, может быть присоединена к отпуску, предоставляемому в следующем рабочем году, т.е. работник не теряет права на использование указанной части отпуска в натуре.

4. Общие правила о замене части отпуска денежной компенсацией, предусмотренные ст. 126 ТК, распространяются и на отпуска, предоставляемые работникам, осуществляющим трудовую деятельность в северных районах. Во-первых, требуется письменное заявление работника о замене части отпуска денежной компенсацией. Во-вторых, при соединении ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией может быть заменена только часть каждого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. В-третьих, нельзя заменить денежной компенсацией часть отпуска, предоставляемого беременным женщинам и работникам моложе 18 лет. Кроме того, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях. Необходимо иметь в виду, что данный запрет не распространяется на замену денежной компенсацией "северных" дополнительных отпусков, поскольку отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и отпуска за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных местностях являются разными видами дополнительных отпусков и предоставляются по различным основаниям.

5. Работодатель обязан предоставить одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения несовершеннолетнего ребенка, поступающего в образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования, расположенные в другой местности, даже в случае отсутствия у работника необходимого стажа для получения такого отпуска. Просьба работника о предоставлении такого отпуска должна быть отражена в соответствующем заявлении.

Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания

Комментарий к статье 323

1. Работа в тяжелых климатических условиях Севера оказывает негативное влияние на здоровье работников, что обусловливает необходимость установления дополнительных гарантий медицинского обслуживания. В настоящее время на законодательном уровне гарантии медицинского обслуживания северянам, осуществляющим трудовую деятельность в организациях, финансируемых из федерального бюджета, не предусмотрены. Комментируемая статья предписывает установление в коллективном договоре одной из указанных гарантий, а именно оплаты за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения, если они не могут быть предоставлены по месту проживания. В комментируемой статье подчеркивается, что оплата в данном случае осуществляется не за счет средств федерального бюджета, а за счет средств организации. Представляется, что указанный вид гарантий медицинского обслуживания может быть также предусмотрен индивидуальными трудовыми договорами.

2. Оплата стоимости проезда для медицинских консультаций или лечения возможна при соблюдении ряда условий: во-первых, наличие медицинского заключения, выданного в установленном порядке, во-вторых, невозможность предоставления соответствующих консультаций или лечения по месту проживания.

3. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать гарантии медицинского обслуживания для северян, работающих в организациях, финансируемых из региональных и местных бюджетов. Например, Законом Красноярского края от 3 декабря 2004 г. N 12-2668 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" (Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. 28.12.2004. N 36) предусмотрено, что лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в организациях, финансируемых за счет средств краевого бюджета, имеющим среднедушевой денежный доход на одного члена семьи ниже величины прожиточного минимума, установленного на душу населения по природно-климатическим зонам края, гарантируется 50%-ная оплата проезда в другие территории края или субъекты РФ и обратно для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если таких услуг нет в месте проживания и если такие услуги предусмотрены Программой государственных гарантий оказания населению Красноярского края бесплатной медицинской помощи.

В качестве примера можно привести и решение Думы г. Сургута от 28 июня 2007 г. N 233-IV ДГ, утвердившее Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета (Информационный бюллетень Думы и администрации города Сургута. 30.06.2007. N 6. I часть). Согласно п. 6.1 этого Положения лица, работающие в организациях, финансируемых из местного бюджета, имеют право на компенсацию стоимости проезда к месту получения медицинской помощи (медицинских консультаций или лечения) и обратно в пределах территории Российской Федерации из средств местного бюджета, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания. Указанная компенсация предоставляется также детям работников организаций, финансируемых из средств местного бюджета, в возрасте до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

4. Гарантии медицинского обслуживания у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, заключаемыми на различных уровнях социального партнерства (в соответствии со ст. 45 и ст. 46 ТК), а также индивидуальными трудовыми договорами.

Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей

Комментарий к статье 324

1. Условием приема на работу в организации, расположенные в северных районах, лиц, привлекаемых на работу из иных местностей, является отсутствие противопоказаний для работы в неблагоприятных климатических условиях Крайнего Севера, что должно быть подтверждено в медицинском заключении. Такое медицинское заключение выдается по результатам соответствующего медицинского освидетельствования, проводимого в установленном порядке.

2. В случае принятия лица на работу в организацию, расположенную в районах Крайнего Севера или в приравненных местностях, при наличии медицинских

противопоказаний для работы в указанных районах и местностях, что подтверждено медицинским заключением, трудовой договор подлежит прекращению в соответствии со ст. 84 ТК.

3. С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, по соглашению сторон могут заключаться срочные трудовые договоры, что предусмотрено ч. 2 ст. 59 ТК. При этом обязательным условием заключения трудовых договоров на определенный срок является переезд работника к месту работы из других регионов России. Согласно ст. 58 ТК срок трудового договора не должен превышать 5 лет.

4. Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, утв. Постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. N 29 (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 9), в настоящее время применяются в части, не противоречащей ТК.

Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Комментарий к статье 325

1. Комментируемая статья предусматривает компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненных местностях, и членов их семей.

2. Правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей утверждены Постановлением Правительства РФ от 12 июня 2008 г. N 455 (СЗ РФ. 2008. N 25. Ст. 2986). Согласно п. 2 указанных Правил работникам организаций и членам их семей один раз в 2 года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в т.ч. личным, а также провоза багажа весом до 30 кг.

3. К членам семьи работника организации, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в т.ч. усыновленные), фактически проживающие с работником. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) в период нахождения работника в отпуске (п. 3 Правил).

4. Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника организации одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы (п. 4 Правил). Следует иметь в виду, что, согласно ст. 122 ТК, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

В дальнейшем у работника организации возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации (п. 4 Правил).

5. Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию. При этом причина, по которой работник не реализовал свое право на компенсацию указанных расходов, значения не имеет (п. 4 Правил).

6. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника организации и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), 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 автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 кг на работника и 30 кг на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов (п. 5 Правил).

7. В случае если представленные работником организации документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено п. 5 указанных Правил, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат (п. 6 Правил).

8. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника организации и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа (п. 7 Правил).

9. Компенсация расходов при проезде работника организации и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при

документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования (п. 8 Правил).

10. В случае если работник организации проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными п. 5 указанных Правил категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов (п. 9 Правил).

11. В случае использования работником организации отпуска за пределами Российской Федерации, в т.ч. по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных указанными Правилами.

При этом основанием для компенсации расходов кроме перевозочных документов является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения Государственной границы Российской Федерации.

В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения Государственной границы Российской Федерации аэропорту работником организации представляется справка о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета), выданная транспортной организацией (п. 10 Правил).

12. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником организации не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

в) место использования отпуска работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда (п. 11 Правил).

13. Компенсация расходов производится организацией исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником организации заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Для окончательного расчета работник организации обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника организации и членов его семьи. В случаях, предусмотренных указанными Правилами, работником организации представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией (п. 12 Правил).

14. Работник организации обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно (п. 12 Правил).

15. Указанные Правила не применяются к категориям работников и членам их семей, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрены иные размеры и условия возмещения расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств федерального бюджета (п. 14 Правил).

16. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе, в соответствии с ч. 8 комментируемой статьи, самостоятельно определять размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников организаций, финансируемых из региональных и местных бюджетов. В отдельных субъектах РФ и в некоторых муниципальных образованиях предусмотрены несколько иные условия и порядок компенсации указанных расходов, по сравнению с соответствующими условиями и порядком, предусмотренными для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Например, в соответствии со ст. 7 Закона Республики Бурятия от 9 октября 2007 г. N 2526-III "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из республиканского бюджета и расположенных в приравненных к районам Крайнего Севера местностях Республики Бурятия" (Собрание законодательства Республики Бурятия. 2007. N 10 - 11) право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у работников организаций, финансируемых из республиканского бюджета, возникает не одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, а только по истечении 12 месяцев работы в данной организации. Согласно п. 1 решения Архангельского городского Совета депутатов от 30 ноября 2004 г. N 347 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях города Архангельска как местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и финансируемых из городского бюджета" (Ведомости Архангельского городского Совета депутатов. 2004. N 46) право на оплачиваемый один раз в 2 года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг предоставлено лицам, работающим в организациях г. Архангельска. Работодатели также оплачивают один раз в 2 года стоимость проезда несовершеннолетних детей работника к месту их отдыха (лечения) и обратно.

17. Размер, условия и порядок компенсации расходов, предусмотренных комментируемой статьей, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, а также индивидуальными трудовыми договорами.

Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом

Комментарий к статье 326

1. Установление дополнительных гарантий и компенсаций в связи с переездом на Крайний Север и в приравненные местности из других регионов России обусловлено необходимостью стимулирования притока рабочей силы в северные районы и имеет целью компенсировать повышенные расходы работников и членов их семей по переезду.

2. Комментируемая статья предусматривает конкретные виды гарантий и компенсаций работникам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета и расположенных в северных районах. К их числу относятся: 1) выплата единовременного пособия (так называемых подъемных)

работнику и членам его семьи; 2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи к месту осуществления трудовой деятельности, а также стоимости провоза багажа; 3) предоставление оплачиваемого отпуска специального назначения для обустройства на новом месте продолжительностью 7 календарных дней. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

3. В том случае, если члены семьи работника не прибыли вместе с ним к месту работы, расположенному в районах Крайнего Севера или в приравненных местностях, право на оплату стоимости их проезда и провоза багажа сохраняется у них в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

4. В случае неявки на работу или отказа приступить к ней без уважительных причин работник обязан вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом. Работник, который не явился на работу или отказался приступить к ней по уважительным причинам, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.

5. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать размеры, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для работы в северных районах, работникам организаций, финансируемых из региональных и местных бюджетов. Ряд субъектов РФ воспользовался предоставленной им возможностью. Например, в соответствии со ст. 5 Закона Томской области от 14 мая 2005 г. N 78-ОЗ "О гарантиях и компенсациях за счет средств областного бюджета для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" (Официальные ведомости (сборник нормативно-правовых актов, подписанных главой администрации Томской области). 19.05.2005. N 14 (129)), лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из областного бюджета, расположенных в местностях Томской области, приравненных к районам Крайнего Севера, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других местностей Томской области или регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя (организации, финансируемой из областного бюджета) предоставляются определенные гарантии и компенсации и в т.ч. единовременное пособие работнику в размере 5 должностных окладов (5 месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере одного должностного оклада (одной месячной тарифной ставки).

6. Комментируемая статья предусматривает оплату стоимости проезда к новому месту жительства работника и членов его семьи, а также провоза багажа в случае прекращения трудовых отношений в организации, финансируемой из федерального бюджета и расположенной в северных районах. Стоимость проезда и провоза багажа не компенсируется, если работник был уволен за совершение виновных действий. Следует иметь в виду, что ст. 192 ТК предусматривает перечень оснований увольнения, относящихся к дисциплинарным взысканиям. Основания увольнения за виновные действия могут быть предусмотрены и иными федеральными законами. Например, п. 4 ст. 9 Федерального закона от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" (СЗ РФ. 1995. N 35. Ст. 3503) предусмотрено, что трудовой договор со спасателем может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

7. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе определять размеры, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора. Законами отдельных субъектов РФ предусмотрены иные, по сравнению с федеральным законодательством, размеры и условия компенсации указанных расходов. Например, Законом Республики Саха (Якутия) от 9 декабря 2004 г. 187-З N 381-III "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)" (Якутия. 28.12.2004. N 242)

установлено, что работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), от 3 до 5 лет, компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится в размере 50%. В полном размере указанная компенсация выплачивается работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), более 5 лет. Таким образом, для работников, проработавших в организациях, финансируемых из регионального бюджета, менее 3 лет, выплата указанной компенсации не предусмотрена.

Статья 327. Другие гарантии и компенсации

Комментарий к статье 327

1. Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и др., которые предоставляются лицам, работающим либо работавшим в прошлом в районах Крайнего Севера и в приравненных местностях, предусматриваются соответствующими федеральными законами, законами субъектов РФ, а также иными нормативными правовыми актами федерального, регионального или местного уровня.

2. Гарантии и компенсации в области социального страхования и пенсионного обеспечения установлены Законом о Крайнем Севере, Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2001. N 51. Ст. 4831), Федеральным законом от 29 ноября 2003 г. N 154-ФЗ "Об увеличении базовой части трудовой пенсии лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (СЗ РФ. 2003. N 48. Ст. 4587), Постановлением Правительства РФ от 17 апреля 2006 г. N 216 "О районных коэффициентах, применяемых при установлении трудовых пенсий и пенсий по государственному пенсионному обеспечению лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах с тяжелыми климатическими условиями" (СЗ РФ. 2006. N 17. Ч. II. Ст. 1872) и некоторыми другими нормативными правовыми актами.

3. Гарантии и компенсации в области жилищных правоотношений, предоставляемые северянам, предусмотрены Жилищным кодексом, регламентирующим порядок бронирования жилой площади, Федеральным законом от 25 октября 2002 г. N 125-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей" (СЗ РФ. 2002. N 43. Ст. 4188), Законом об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности, в ст. 23 которого установлено, что работникам, высвобождаемым при ликвидации расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), имеющим стаж подземной работы не менее чем 10 лет и достигшим пенсионного возраста, предоставляется жилье по новому месту жительства в соответствии с законодательством РФ.

4. Дополнительные меры социальной поддержки неработающих пенсионеров и инвалидов в связи с проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера предусмотрены Законом Чукотского автономного округа от 22 сентября 2005 г. N 68-ОЗ "О дополнительных мерах социальной поддержки гражданам пожилого возраста и инвалидам, проживающим в Чукотском автономном округе" (Ведомости. 23.09.2005. N 32/1 (215)), Законом Камчатского края от 6 марта 2008 г. N 15 "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в организациях, финансируемых из краевого бюджета", а также некоторыми иными нормативными правовыми актами, издаваемыми органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

5. Жилищные правоотношения лиц, осуществлявших трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и в приравненных местностях, урегулированы в ряде подзаконных актов и, в частности, в Указе Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 757 "О дополнительных мерах государственной поддержки граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей" (СЗ РФ. 1996. N 22. Ст. 2662), установившем, что пенсионеры и другие граждане, проработавшие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 10 лет и потерявшие работу в связи с прекращением деятельности предприятий и ликвидацией поселков, расположенных в этих регионах, пользуются правом первоочередного получения жилья на территории Российской Федерации независимо от места их проживания на дату издания данного Указа. Также в числе подзаконных актов следует назвать Постановление Правительства РФ от 17 июля 1996 г. N 872 "О дополнительных мерах государственной поддержки по обеспечению жильем граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей" (СЗ РФ. 1996. N 31. Ст. 3736), Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 879 "Об утверждении Положения о регистрации и учете граждан, имеющих право на получение социальных выплат для приобретения жилья в связи с переселением из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей" (СЗ РФ. 2002. N 51. Ст. 5077) и некоторые иные нормативные правовые акты.

Глава 51. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

Комментарий к статье 328

1. К гражданам, поступающим на работу, связанную с движением транспортных средств, предъявляются особые требования, касающиеся профессиональной подготовки, состояния здоровья, которые вытекают из специальных законов и иных нормативных правовых актов.

2. Работники, принимаемые на должности, непосредственно связанные с движением поездов, должны пройти профессиональный отбор, иметь соответствующую подготовку и здоровье, необходимое для исполнения должностных обязанностей.

Порядок профессионального отбора, в т.ч. определения психофизических качеств и профессиональной пригодности, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта (п. 3 ст. 25 Закона о железнодорожном транспорте).

Так, Приказом МПС России от 11 ноября 1997 г. N 23Ц (БНА РФ. 1998. N 1) утверждено Положение о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств на право управления локомотивом, моторвагонным подвижным составом на российских железных дорогах.

В Положении определен порядок прохождения профессиональной подготовки, закреплены требования, которые предъявляются к лицам, направляемым на профессиональную подготовку и допускаемым к теоретическим и практическим испытаниям.

В соответствии с п. 4 Положения профессиональная подготовка машинистов локомотивов проводится с отрывом от производства в образовательных учреждениях и образовательных подразделениях локомотивных депо, имеющих право на такую подготовку. Для лиц с высшим и средним специальным образованием по тяговым специальностям разрешается проводить профессиональную подготовку машинистов локомотивов без отрыва от производства в образовательных учреждениях и

образовательных подразделениях локомотивных депо, имеющих право на такую подготовку.

Лица, направляемые на профессиональную подготовку, должны иметь группу профессиональной пригодности в соответствии с медицинскими указаниями по проведению психологических обследований в локомотивном хозяйстве, утв. указанием МПС России от 25 ноября 1993 г. N 226у.

К теоретическим испытаниям на право управлять локомотивом (электровоз, тепловоз, паровоз, газотурбовоз) и моторвагонным подвижным составом (электропоезд, дизель-поезд) на путях общего пользования допускаются лица не моложе 18 лет при наличии: квалификации слесаря по ремонту локомотива, моторвагонного подвижного состава не ниже 3 разряда; стажа работы в качестве действующего помощника машиниста локомотива, установленного названным Положением; свидетельства о присвоении профессии машиниста локомотива установленного образца, которое выдается по окончании специализированного учебного заведения (п. 2 Положения).

3. Приказом МПС России от 28 октября 1999 г. N 39Ц (БНА РФ. 2000. N 3) утверждено Положение о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств помощника машиниста локомотива, моторвагонного и специального самоходного подвижного состава на железных дорогах Российской Федерации.

Согласно п. 4 Положения профессиональная подготовка помощников машинистов локомотивов проводится с отрывом от производства в образовательных учреждениях железнодорожного транспорта или образовательных подразделениях локомотивных депо, имеющих право на такую подготовку.

К профессиональной подготовке на профессию "помощник машиниста локомотива" допускаются лица, имеющие:

а) медицинскую карту с фотографией и медицинское заключение о пригодности к работе помощником машиниста локомотива;

б) заключение о психологической профессиональной пригодности не ниже 1 группы по результатам профессионального отбора, проводимого в соответствии с нормативными актами МПС России, утвержденными в установленном порядке.

Лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование по специальностям "Локомотивы", "Электрический транспорт", "Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт подвижного состава железных дорог", могут допускаться к сдаче испытаний на профессию "помощник машиниста локомотива" (при представлении документов, перечисленных в подп. "а" и "б" п. 4 Положения) без дополнительного обучения. Для этой категории лиц разрешается также проводить подготовку помощников машинистов локомотивов без отрыва от производства в образовательных учреждениях железнодорожного транспорта или образовательных подразделениях локомотивных депо, имеющих право на такую подготовку.

Лица, имеющие неоконченное высшее или среднее профессиональное образование по указанным выше специальностям, могут допускаться к сдаче испытаний на профессию помощника машиниста после профессиональной подготовки без отрыва от производства в образовательных учреждениях железнодорожного транспорта или образовательных подразделениях локомотивных депо, имеющих право на такую подготовку.

4. В трудовом договоре, заключаемом с водителем автотранспортного средства, сторонам необходимо предусмотреть: будет ли он работать на автомобиле определенной грузоподъемности или на любом автомобиле из числа имеющихся с учетом наличия у водителя прав на управление соответствующими транспортными средствами.

Условия получения права на управление транспортными средствами определены в Федеральном законе от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" (СЗ РФ. 1995. N 50. Ст. 4873).

Право на управление транспортными средствами предоставляется:

мотоциклами, мотороллерами и другими мототранспортными средствами (категория "А") - лицам, достигшим 16-летнего возраста;

автомобилями, разрешенная максимальная масса которых не превышает 3500 кг и число сидячих мест которых, помимо сиденья водителя, не превышает 8 (категория "В"), а также автомобилями, разрешенная максимальная масса которых превышает 3500 кг, за исключением относящихся к категории "Д" (категория "С"), - лицам, достигшим 18-летнего возраста;

автомобилями, предназначенными для перевозки пассажиров и имеющими, помимо сиденья водителя, более 8 сидячих мест (категория "Д"), - лицам, достигшим 20-летнего возраста;

составами транспортных средств (категория "Е") - лицам, имеющим право на управление транспортными средствами категорий "В", "С" или "Д", - при наличии стажа управления транспортным средством соответствующей категории не менее 12 месяцев;

трамваями и троллейбусами - лицам, достигшим 20-летнего возраста.

К сдаче экзаменов на получение права на управление транспортными средствами допускаются граждане, прошедшие соответствующую подготовку в объеме, предусмотренном учебными планами и программами подготовки водителей транспортных средств соответствующей категории. Допускается также самостоятельная подготовка водителей на получение права на управление транспортными средствами категорий "А" и "В" в объеме соответствующих программ.

Типовые программы подготовки водителей транспортных средств соответствующих категорий разрабатываются уполномоченными на то федеральными органами исполнительной власти в порядке, определяемом Правительством РФ (ст. ст. 25, 26 Закона).

5. Как предусмотрено ст. 53 ВК, лица из числа авиационного персонала гражданской авиации допускаются к деятельности по обеспечению безопасности полетов воздушных судов или авиационной безопасности, а также деятельности по организации, выполнению, обеспечению и обслуживанию воздушных перевозок и полетов воздушных судов, авиационных работ, организации использования воздушного пространства, организации и обслуживанию воздушного движения при наличии сертификата (свидетельства).

Подготовка специалистов соответствующего уровня проводится в образовательных учреждениях, имеющих выданные уполномоченным органом в области гражданской авиации сертификаты (ст. 54 ВК).

6. Повышенные требования установлены при приеме на работу членов экипажей судов: проведение освидетельствования, истребование документов о необходимом образовании (для занятия должностей командного состава, например капитана, штурмана, требуется наличие двух документов - о соответствующем специальном образовании и о праве на управление судном конкретной группы, а также определенный стаж плавания).

Статья 57 КТМ обязательным условием приема на работу на судно всех членов экипажа предусматривает получение согласия капитана судна.

7. В ч. 2 ст. 328 в качестве обязательного требования приема на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, установлено прохождение предварительного медицинского осмотра.

Цель обязательного медицинского освидетельствования и переосвидетельствования, например, водителей транспортных средств и кандидатов в водители - определить у них медицинские противопоказания или ограничения к водительской деятельности. В связи с этим они проходят предрейсовые, послерейсовые и текущие медицинские осмотры. Периодичность обязательных медицинских освидетельствований, порядок их проведения, перечень медицинских противопоказаний, при которых гражданину Российской Федерации запрещается управлять транспортными средствами, устанавливаются федеральным законом (ст. 23 Федерального закона "О безопасности дорожного движения").

Минздравом России совместно с Минтрансом России утверждены Методические рекомендации "Об организации проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств". Указанный документ регламентирует порядок проведения предрейсовых медицинских осмотров и поможет работодателю правильно организовать этот участок работы, способствующий обеспечению безопасности дорожного движения (см. приложение к письму Минздрава России от 21 августа 2003 г. N 2510/9468-03-32 // Новая аптека. 2004. N 7).

Пригодность к выполнению трудовых обязанностей при поступлении на работу работников плавсостава определяется на основании Инструкции о проведении обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров плавсостава морского, речного, рыбопромыслового флотов, флота других министерств и ведомств СССР и лиц, поступающих в учебные заведения по подготовке специалистов для работы на судах, утв. Приказом Минздрава СССР от 6 сентября 1989 г. N 511 "Об улучшении организации медико-санитарного обеспечения работников морского, речного флота и рыбного хозяйства". Этим Приказом также утверждены Список профессий плавающего состава (по группам с учетом выполняемой работы), работники которых подлежат обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медосмотрам (приложение 7), Перечень общих медицинских противопоказаний к допуску на работу лиц плавсостава и поступлению в учебные заведения по подготовке специалистов для работы на судах (приложение 8), Перечень дополнительных медицинских противопоказаний к допуску на работу лиц плавсостава, дальнейшей их работе в плавсоставе, а также поступлению в учебные заведения по подготовке специалистов для работы на судах (приложение 9). (См. СПС "КонсультантПлюс".)

На железнодорожном транспорте действует Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утв. Постановлением Правительства РФ от 8 сентября 1999 г. N 1020 (СЗ РФ. 1999. N 37. Ст. 4506). В нем профессии и должности работников распределены по шести группам: группа машинистов, водителей и их помощников; диспетчерско-операторская группа; станционно-маневровая группа; группа, обслуживающая поезда в пути следования; группа пути; группа энергоснабжения (электрификации), сигнализации, централизации, блокировки и связи.

Круг лиц, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, сроки проведения таких осмотров и основные обязанности должностных лиц, ответственных за их организацию, определены Положением о порядке проведения обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте, утв. Приказом МПС России от 29 марта 1999 г. N 6Ц (БНА РФ. 1999. N 18 - 19).

Согласно п. 9 Положения решение о профессиональной пригодности лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, принимает врачебно-экспертная комиссия ЛПУ МПС России, которая выдает заключение о соответствии состояния их здоровья требованиям, необходимым для выполнения работы, в т.ч. предусмотренной производственной практикой в период обучения в образовательных учреждениях железнодорожного транспорта.

Лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр или имеющие заключение врачебно-экспертной комиссии о профессиональной непригодности, к работе (производственной практике) не допускаются.

Приказом Минтранса России от 28 марта 2007 г. N 36 утвержден Перечень профессий работников, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов и маневровой работой на железнодорожном транспорте общего

пользования, подлежащих обязательным предрейсовым или предсменным медицинским осмотрам (БНА РФ. 2007. N 20).

Предрейсовые медицинские осмотры работников локомотивных бригад проводятся в целях осуществления комплексной оценки физического, психоэмоционального и, при необходимости, психологического состояния этих работников для предотвращения допуска к рейсу лиц в состоянии нетрудоспособности или пониженной работоспособности. Порядок их проведения регламентируется Инструкцией о порядке организации и проведения предрейсовых медицинских осмотров работников локомотивных бригад, утв. МПС России 1 мая 1998 г. N ЦУВС-552 и введенной в действие указанием МПС России от 6 июля 1998 г. N В-788у (СПС "КонсультантПлюс").

Перечень медицинских противопоказаний для осуществления работ, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2005 г. N 796 (БНА РФ. 2006. N 9).

Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Комментарий к статье 329

1. Часть 1 ст. 329 в прежней редакции не разрешала работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, производить работу за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, а также во вредных и (или) опасных условиях труда. Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, должен был утверждаться в порядке, установленном Правительством РФ.

В редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ ч. 1 ст. 329 сформулирована более конкретно: установлен запрет на выполнение работы по совместительству, который касается работников, непосредственно управляющих транспортными средствами или осуществляющих управление движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами, должен по новым правилам утверждаться самим Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный Перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 19 января 2008 г. N 16 (СЗ РФ. 2008. N 4. Ст. 268).

2. В новой редакции ч. 2 ст. 329 предусмотрен более демократичный порядок введения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Он устанавливается 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.

3. Особенности регулирования труда работников водного транспорта устанавливаются в специальных нормативных правовых актах, отражающих специфику их труда.

Так, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утв. Приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. N 133 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 10), предусматривает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Для отдельных членов экипажей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: для женщин - работников плавсостава, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для работников в возрасте от 17 до 18 лет - 36

часов в неделю, т.е. продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Для работников плавсостава устанавливается суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность учетного периода устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Время начала и окончания ежедневной работы работников плавсостава определяется графиками несения вахт или расписаниями выполнения работ, составленными в установленном порядке и утверждаемыми работодателем или по его поручению капитаном судна.

На судах смешанного плавания "река - море" для обеспечения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период при продолжительности эксплуатации свыше 6 месяцев может устанавливаться работа со сменой экипажа.

При круглогодичном плавании на морских путях максимальная продолжительность работы работников плавсостава между двумя периодами отдыха на берегу (нахождение в отпуске, использование суммированных дней отдыха) не должна превышать 150 календарных дней.

Работникам плавсостава скоростных судов, где по условиям работы необходимо присутствие двух вахт, время нахождения на борту между вахтами включается в рабочее время в размере не менее 50%. Продолжительность периода, включаемого в рабочее время, устанавливается коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Работники плавсостава могут привлекаться с их письменного согласия к выполнению работ, не входящих в их прямые должностные обязанности (погрузо-разгрузочные работы, очистка и мойка трюмов и танков, крепление и раскрепление грузов и др.). На судах допускается выполнение обязанностей недостающих по штату работников. Ежедневная общая продолжительность работы (смены) работника плавсостава, включая время несения вахт (работ), выполнения наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнения дополнительных работ, не входящих в круг его прямых должностных обязанностей, не должна превышать 12 часов. Вместе с тем в течение установленной и сверх установленной продолжительности рабочего дня могут производиться по распоряжению капитана (командира, шкипера) судна аварийные и авральные работы, т.е. работы, выполнение которых требует вызова всего или части экипажа в помощь вахтенным и которые учитываются особо.

Временем ежедневного отдыха работников плавсостава считаются промежутки между вахтами или периодами выполнения судовых работ. Его продолжительность не может быть менее 12 часов. При этом один из перерывов в работе должен быть не менее 8 часов непрерывного отдыха; при работе экипажей по бригадному методу обслуживания судов - не менее 6 часов. Продолжительность остальных перерывов перед заступлением на ходовую вахту должна составлять не менее 4 часов. При бригадном методе обслуживания судов с непрерывным несением работниками плавсостава вахт (смен) продолжительностью 12 часов непрерывный отдых между вахтами должен составлять не менее 24 часов. За работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются суммированные дни отдыха.

В случае производственной необходимости работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников и при условии письменного согласия работника может перенести использование

суммированных дней отдыха за пределы учетного периода, но не более чем на один год. В период предоставления суммированных дней отдыха работники плавсостава могут, по их письменному заявлению, привлекаться к работе на судах и к береговым работам. В этом случае производится оплата за выполненную работу, а суммированные дни отдыха на другой срок не переносятся. В тех случаях, когда работнику плавсостава невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по его письменному заявлению неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией.

4. Особенности режима труда и отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса регулируются Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. N 271 (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 10); особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил РФ - Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170 (БНА РФ. 2003. N 39).

5. Специфика рабочего времени членов экипажей воздушных судов, имеющих действующие сертификаты (свидетельства), предоставляющие право выполнения работы на борту воздушного судна в составе экипажа, урегулирована Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. N 139 (БНА РФ. 2006. N 6). Нормы Положения являются обязательными при разработке руководства по производству полетов эксплуатантов, составлении графиков работы членов экипажей и расписаний движения воздушных судов эксплуатантов. Член летного экипажа имеет право отказаться от дальнейшего выполнения трудовых обязанностей, когда он настолько утомлен, что это может неблагоприятно повлиять на безопасность полета.

Нормальная продолжительность рабочего времени члена летного экипажа и бортоператора не может превышать 36 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени бортпроводника не может превышать 40 часов в неделю. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы члена экипажа не может превышать 8 часов.

В тех случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, членам экипажей устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода не более одного месяца. Учетный период может быть увеличен до одного квартала с учетом мнения представителей работников. Продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов. Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представителей работников.

Максимально допустимая продолжительность полетного времени при выполнении полетов на всех типах воздушных судов не может превышать 80 часов за 28 последовательных дней и 800 часов за 365 последовательных дней. Продолжительность полетного времени за 28 последовательных дней с письменного согласия члена экипажа и с учетом мнения представителей работников может быть увеличена на 10% с тем, чтобы продолжительность полетного времени за 365 последовательных дней не превышала нормы, установленной п. 11 названного Положения.

Нормальная продолжительность времени отдыха между полетными сменами должна составлять не менее двойной продолжительности завершенной полетной смены и устанавливаться с учетом: а) продолжительности времени завершенной полетной смены; б) разницы во времени между базовым и внебазовым аэропортами по всемирно

скоординированному времени; в) продолжительности дорожного времени во внебазовых аэропортах.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Еженедельный непрерывный отдых должен предоставляться, как правило, в месте постоянного проживания и включать 2 местных ночи по местному времени базового аэропорта. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) может предоставляться в месте фактического нахождения члена экипажа при длительном ожидании вылета (3 суток и более) во внебазовых аэропортах (на оперативной точке). При этом выходные дни члена экипажа должны быть оформлены записью в задании на полет. Еженедельный непрерывный отдых предоставляется не реже чем через 6 рабочих дней подряд или 2 ночные полетные смены подряд. При этом к ночным полетным сменам относятся смены, 50% и более продолжительности которых приходится на местное время базового аэропорта с 22 часов до 6 часов.

Режим рабочего времени и времени отдыха 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), регламентируется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. N 10 (БНА РФ. 2004. N 11).

Согласно п. 5 Положения продолжительность ежедневной работы (смены) диспетчера составляет 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учет рабочего времени, при котором максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать в дневное время - 9 часов, в ночное время - 12 часов. Учетный период рабочего времени составляет не менее одного квартала и не более одного года. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Диспетчеру, осуществляющему непосредственное управление воздушным движением за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом, после 2 часов непрерывной работы предоставляется специальный перерыв продолжительностью не менее 20 минут. Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой после каждого часа работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут. Если время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха диспетчера 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.

6. Режим труда и отдыха работников железнодорожного транспорта установлен Приказом МПС России от 5 марта 2004 г. N 7, утвердившим Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (БНА РФ. 2004. N 24).

Положение распространяется на отдельные категории работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в пути или в пределах обслуживаемых участков

инфраструктуры железнодорожного транспорта, выполняющих работы по перевозке грузов и оказанию услуг по обслуживанию пассажиров, а также работников, обеспечивающих непрерывность перевозочного процесса и безопасность движения поездов.

Продолжительность рабочего времени при сменной работе устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не более 12 часов. Работа более 2 календарных дней подряд в период ночного времени (с 22 часов до 6 часов) не допускается. Время непрерывного отдыха между сменами должно составлять не менее 12 часов.

Привлечение к работе, независимо от продолжительности использованного отдыха за время предшествующей работы (смены), допускается в случаях производства работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии или стихийного бедствия (снежных и песчаных заносов, обвалов, болезней, последствий ураганов, смерчей, бурь, ливневых дождей, наводнений и землетрясений) с письменного согласия работника.

Рабочее время работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, - работников поездных бригад пассажирских поездов, работников рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями (АРВЭ), хоппер-дозаторных и думпкарных маршрутов, вагонов-транспортеров сочлененного типа, служебных, багажных и сборно-раздаточных вагонов, при общей продолжительности поездки в оба конца 3 суток и более, может исчисляться турой (учетный период с момента явки работника на работу для поездки до момента явки работника на работу до следующей поездки, после его отдыха в пункте постоянной работы).

Начало и окончание работы могут назначаться вне постоянного пункта сбора (постоянного места работы), о чем работнику должно быть сообщено не позднее окончания предыдущего рабочего для (смены). В этих случаях время следования до назначенного места работы и обратно не считается рабочим временем. В других случаях время следования от постоянного пункта сбора до места предстоящей работы включается в рабочее время и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом удаленности места предстоящей работы от постоянного пункта сбора и способа доставки работников.

Время приема и сдачи локомотивов, вагонов, рефрижераторных секций и АРВЭ локомотивными и поездными бригадами, бригадами рефрижераторных секций и АРВЭ, а также время на подготовку в рейс указанных бригад включается в рабочее время работников.

Начало работы (смены) локомотивных и поездных бригад, водителей самоходного специализированного подвижного состава, бригад рефрижераторных секций и АРВЭ, бригад, обслуживающих вагоны-транспортеры сочлененного типа, - время явки к месту постоянной работы по графику, наряду или вызову, окончание работы (смены) - завершение оформления соответствующей технической документации после сдачи локомотива, поезда, состава, рефрижераторной секции, АРВЭ или вагона в депо или пункте смены.

Время начала и окончания работы (смены) работников, работающих посменно, и работников, рабочий день которых разделен на части, определяется графиком сменности.

На непрерывных сменных работах работникам не разрешается оставлять рабочее место, не дождавшись смены. Работодатель должен принять все зависящие от него меры для смены работника. При этом междусменный отдых вызываемого работника должен быть не менее 12 часов.

Продолжительность непрерывной работы локомотивных бригад более 7 часов при 6-дневной рабочей неделе, но не более 12 часов при работе с 2-кратным обращением локомотивных бригад с проездом мимо основного пункта (основное депо, пункт подмены локомотивных бригад по месту их жительства), а также при изменении режима работы

локомотивных бригад в период действия графика сменности утверждается работодателем (начальником железной дороги) с учетом мнения представительного органа работников. В случае доведения поезда до железнодорожной станции для смены локомотивной бригады, при необходимости, продолжительность непрерывной работы с согласия ее работников может быть увеличена работодателем, но не должна превышать 12 часов.

Продолжительность непрерывной работы машинистов поездного движения, обслуживающих локомотивы без помощников, не может превышать 7 часов.

Продолжительность непрерывной работы локомотивных бригад пригородных поездов, как правило, не может превышать 10 часов. При работе с ночным отдыхом в пункте оборота локомотивных бригад суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать 12 часов, а непрерывной работы после отдыха - 6 часов.

Для локомотивных бригад запрещаются поездки более 2 календарных дней подряд в период с 0 часов до 5 часов местного времени. Это требование не распространяется на локомотивные бригады, возвращающиеся из пункта оборота локомотивов или пункта подмены локомотивных бригад в качестве пассажиров.

Для работников организаций железнодорожного транспорта, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) работников, работа которых протекает посменно (но не круглосуточно), а также для работников с разделенным на части рабочим днем устанавливается суммированный учет рабочего времени при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем и работе по 4-сменным графикам работы с 12-часовой продолжительностью. Продолжительность смен в ночное время не сокращается.

Указанное Положение предусматривает также специфику учета рабочего времени работников пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, работников путевого хозяйства, работников, обслуживающих (сопровождающих) специальный железнодорожный подвижной состав, локомотивы и пассажирские вагоны, и др.

Положением урегулирован порядок предоставления отдыха работникам локомотивных и кондукторских бригад, а также другим работникам, постоянная работа которых протекает в пути (например, проводникам). Так, в соответствии с п. 39 работникам локомотивных и кондукторских бригад выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются в различные дни недели равномерно в течение месяца путем добавления 24 часов к расчетному времени отдыха, положенного после очередной поездки в рабочей неделе. В соответствии со ст. 110 ТК продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна составлять менее 42 часов.

Работникам локомотивных и кондукторских бригад после каждой поездки в оба конца в основном пункте работы предоставляется междусменный отдых. Допускается уменьшение продолжительности междусменного отдыха в основном пункте работы, но не более чем на четверть от полагающегося по расчету, с соответствующим увеличением междусменного отдыха после последующих поездок в учетном периоде. После 2 ночных поездок подряд не допускается предоставление сокращенного междусменного отдыха. Междусменный отдых менее 16 часов (для бригад пригородных поездов - 12 часов) не допускается. С учетом мнения представительного органа работников при сменном графике работы допускается предоставление междусменного отдыха в основном пункте постоянной работы работникам локомотивных бригад продолжительностью не менее 12 часов.

Работникам локомотивных бригад предоставляется отдых в пункте оборота (подмены), когда время непрерывной поездки (в оба конца) превышает установленную продолжительность непрерывной работы. Продолжительность отдыха (не более одного за поездку) должна составлять не менее половины отработанного времени, но не менее 3 часов, и не должна превышать времени работы с момента явки в основной пункт работы локомотивных бригад до сдачи локомотива в пункте оборота (подмены). Минимальная

продолжительность отдыха в пунктах оборота (подмены) может увеличиваться работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме междусменного отдыха в основном пункте работы работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути, предоставляется отдых во время поездки. Продолжительность этого отдыха должна соответствовать графику сменности, принятому для этого поезда (вагона, секции), но составляет не менее половины времени предшествующей работы.

Указанное Положение не распространяется на работников метрополитена. Специфика режима рабочего времени и времени отдыха этой категории работников регламентируется отдельным актом - Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утв. Приказом Минтранса России от 8 июня 2005 г. N 63 (БНА РФ. 2005. N 30).

7. Особенности регулирования труда и отдыха водителей автотранспорта предусмотрены Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 (БНА РФ. 2004. N 45).

Согласно указанному Положению нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю. Для водителей, работающих по календарю 5-дневной рабочей недели с 2 выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8, а для работающих по календарю 6-дневной рабочей недели с одним выходным днем - 7 часов.

В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. На перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 10 часов. В случае, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Если пребывание водителя в автомобиле предусматривается продолжительностью более 12 часов, в рейс направляется 2 водителя. При этом такой автомобиль должен быть оборудован спальным местом для отдыха водителя.

При суммированном учете рабочего времени водителям, работающим на регулярных городских и пригородных автобусных маршрутах, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена работодателем до 12 часов по согласованию с представительным органом работников.

Водителям автобусов, работающим на регулярных, городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах, с их согласия может устанавливаться рабочий день с разделением на 2 части. Разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников. Перерыв между 2 частями рабочего дня устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы. При этом продолжительность перерыва должна быть не более 2 часов без учета времени для отдыха и питания.

Время управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не может превышать 9 часов, а в условиях горной местности при перевозке пассажиров автобусами габаритной длиной свыше 9,5 м и при перевозке тяжеловесных, длинномерных и крупногабаритных грузов - не может превышать 8 часов.

При суммированном учете рабочего времени время управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) может быть увеличено до 10 часов, но не более 2 раз в неделю. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за 2 недели подряд не может превышать 90 часов.

Водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов, как правило, в середине рабочей смены. При установленной графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителю может предоставляться 2 перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов. На междугородних перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей - не менее половины времени этой смены с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

Еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, и его продолжительность должна составлять не менее 42 часов.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам сменности; при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 29 часов. В среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

8. Приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. N 127 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса (БНА РФ. 2005. N 49).

Согласно Положению нормальная продолжительность рабочего времени водителя не может превышать 40 часов в неделю. Для водителей, работающих по календарю 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями, нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов, а для работающих по календарю 6-дневной рабочей недели - 7 часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Указанная продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена работодателем до 12 часов по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, как правило, в середине рабочего дня (смены).

При установлении графиком работы продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителям может предоставляться 2 перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день, но не менее 12 часов. Еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом и составлять не менее 42 часов.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 24 часов. При этом в среднем за месяц продолжительность еженедельного отдыха должна быть не менее 42 часов.

9. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров, утв. Приказом ФСБ России от 7 апреля 2007 г. N 161 (РГ. 2007. N 139), предусмотрены специфические условия труда командного и рядового состава пограничных патрульных судов, катеров из числа гражданского персонала.

В указанном Положении рабочим временем считаются периоды времени, в течение которых члены экипажа должны нести ходовую или стояночную вахту, выполнять работы по обслуживанию судна, поддержанию его в нормальном эксплуатационно-техническом состоянии.

В соответствии с п. 3 Положения нормальная продолжительность рабочего времени для членов экипажа не может превышать 40 часов в неделю с двумя выходными днями, предоставляемыми в различные дни недели поочередно согласно графику вахт (работ).

Для отдельных членов экипажей судов Положением устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: для женщин - членов экипажей судов, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочего дня - 7,2 часа при 36-часовой рабочей неделе с двумя выходными.

На судах с круглосуточной работой для членов экипажей устанавливается трехсменный график вахт (работ). На судах, эксплуатируемых не круглосуточно, устанавливается одно- или двухсменный график вахт (работ). В зависимости от конкретных условий эксплуатации судна (продолжительность рейса, навигационный или эксплуатационный период) могут устанавливаться графики вахт (работ) продолжительностью свыше 8, но не более 12 часов в сутки.

Для членов экипажа устанавливается суммированный учет рабочего времени. Его введение осуществляется с учетом того, что максимальная продолжительность работы членов экипажа между двумя периодами отдыха на берегу (нахождение в отпуске, использование суммированных дней отдыха) не должна превышать 120 календарных дней. При выполнении работ в дальнем плавании продолжительность работ на судне для членов экипажа или отдельных его членов может быть увеличена до 150 календарных дней.

Продолжительность вахт (работ) в ночное время не сокращается.

Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Комментарий к статье 330

1. На работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, распространяются статьи о дисциплине труда, содержащиеся в гл. 30 ТК, за исключением тех правил, которые предусматриваются только уставами и положениями о дисциплине (о поощрениях за труд и о мерах дисциплинарной ответственности).

Принятие уставов и положений о дисциплине продиктовано необходимостью строжайшего соблюдения внутреннего трудового распорядка на транспорте, нарушение которого может привести к тяжелейшим последствиям (вплоть до гибели людей). Поэтому к работникам, подпадающим под действие уставов и положений о дисциплине, предъявляются более высокие требования, нежели к другим категориям работников, на которых целиком распространяются правила внутреннего трудового распорядка данной транспортной организации.

2. Под действие уставов и положений о дисциплине главным образом подпадают работники, выполняющие основные, профилирующие работы, связанные с движением транспорта, а также работники центрального аппарата.

Так, действие Устава о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 (СЗ РФ. 2000. N 22. Ст. 2311), распространяется на членов экипажей морских судов всех типов независимо от формы собственности, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации и занятых в торговом мореплавании, за исключением членов экипажей судов рыбопромыслового флота, а также на других работников морского транспорта, включенных в перечень, утверждаемый Минтрансом России с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

Устав закрепляет обязанности работника и администрации, обеспечивающие на судне необходимую дисциплину труда. Работник морского транспорта, в частности, обязан: содействовать обеспечению безопасности плавания судов, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, предотвращению причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам, а также обеспечению безопасности и сохранности технических средств, оборудования и другого имущества морского транспорта; знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты и процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также нормы и правила по охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды и иные относящиеся к его трудовой деятельности нормы, правила и инструкции.

Работодатель обязан: обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, соответствующую квалификацию работников морского транспорта; создавать для них необходимые социально-бытовые условия на производстве, а также надлежащий режим труда и отдыха; осуществлять контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам несения службы на судах, эксплуатации, технического обслуживания и ремонта оборудования, устройств и механизмов, транспортных средств и береговых объектов морского транспорта, защиты и сохранения окружающей среды, охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, пожарной безопасности и иных относящихся к трудовой деятельности работников морского транспорта правил и норм; проводить расследование аварий, аварийных происшествий и несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и принимать меры к устранению причин их возникновения; поощрять инициативу и творческую активность работников морского транспорта и т.д.

3. Поощрению работников посвящен специальный раздел всех уставов и положений о дисциплине. В нем закрепляются основания поощрения, меры поощрения и порядок их применения.

По Уставу о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. N 708 (СЗ РФ. 2000. N 40. Ст. 3965), работники поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества рыбопродукции, другие достижения в работе, бережное отношение к вверенному имуществу, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, продолжительную и безупречную работу, выполнение отдельных поручений.

Поощрения применяются руководителем совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом (при наличии такого органа в организации рыбопромыслового комплекса) или по согласованию с ним. Помимо поощрений, указанных в ст. 191 ТК, к работникам рыбопромыслового флота применяются и такие меры поощрения, как занесение в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета, награждение

нагрудным знаком. Допускается применять к одному работнику одновременно нескольких мер поощрения. Поощрение осуществляется в следующем порядке:

а) капитан судна рыбопромыслового флота Российской Федерации имеет право объявлять благодарность в приказе по судну;

б) руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, может объявлять ему благодарность в приказе, принимать решение о премировании и награждать ценным подарком;

в) руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, может совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом награждать этого работника Почетной грамотой, заносить в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета;

г) награждение Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти по рыболовству, нагрудным знаком, присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе производится в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти по рыболовству.

4. К работникам, несущим дисциплинарную ответственность по уставам и положениям о дисциплине, наряду с общими взысканиями, предусмотренными в ст. 192 ТК, могут применяться и взыскания, содержащиеся в соответствующем уставе и положении.

Уставом о дисциплине работников морского транспорта введено такое дисциплинарное взыскание, как предупреждение о неполном служебном соответствии, которое применяется в случаях:

а) систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;

б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;

в) нарушений законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

Уставом о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации в качестве дисциплинарного взыскания предусмотрено изъятие дипломов у капитана и лиц командного состава рыбопромыслового флота на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) за нарушение трудовой дисциплины, создавшее угрозу безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, загрязнения окружающей среды, а также за грубое нарушение правил ведения промысла.

О дисциплинарных взысканиях, предусмотренных в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, см. п. 3 коммент. к ст. 192.

В уставах и положениях о дисциплине определяются руководители, наделенные властными полномочиями по применению конкретных дисциплинарных взысканий, и порядок применения взысканий. Так, согласно Уставу о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. N 715 (СЗ РФ. 2000. N 40. Ст. 3966), руководитель (командир судна, капитан) имеет право: объявлять замечание, выговор, строгий выговор, предупреждать о неполном служебном соответствии. Руководитель (командир соединения кораблей, воинской части), обладающий правом приема на работу, имеет право налагать дисциплинарные взыскания на капитанов и членов экипажей судов в полном объеме. Правами по применению дисциплинарных взысканий обладают также вышестоящие руководители, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

Порядок наложения дисциплинарных взысканий может иметь особенности, учитывающие специфику работы транспорта. Например, дисциплинарное взыскание по

общему правилу нельзя налагать позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. Уставом о дисциплине работников морского транспорта для членов экипажей судов дальнего плавания этот срок увеличен до года.

Общим правилом является применение дисциплинарного взыскания 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 (ст. 193 ТК).

Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта (ч. 1 п. 26) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания, кроме того, не засчитывалось время нахождения работника в пути следования в пассажирских или грузовых поездах, а также время использования работником суммированных дней отдыха. Поскольку указанные обстоятельства не поименованы в законе как влекущие прерывание течения месячного срока для применения дисциплинарного взыскания, решением Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ2002-375 требования ч. 1 п. 26 Положения в этой части признаны незаконными (СПС "КонсультантПлюс").

В Уставе о дисциплине работников рыбопромыслового флота установлена особая процедура предоставления работникам прежней должности после снятия или истечения срока действия отдельных дисциплинарных взысканий. Так, работнику, у которого изъят диплом капитана или лица командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации, может быть предложена прежняя должность только после проверки в установленном порядке его профессиональных знаний (п. 28 Устава).

Согласно абз. 1 п. 29 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта снятие или истечение срока действия дисциплинарных взысканий не влечет за собой восстановления в должности работников, на которых наложены дисциплинарные взыскания в виде освобождения от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, предприятий промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, законодательства по охране труда, а также в виде увольнения за совершение грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнению служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров.

Однако ввиду того что дисциплинарные взыскания, указанные в абз. 1 п. 29 Положения, утратили силу вследствие отмены решениями Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ2002-375 и от 28 октября 2002 г. N ГКПИ2002-1100 п. 15 Положения, в котором они были предусмотрены, Верховный Суд РФ своим решением от 7 июля 2003 г., вступившим в силу 18 сентября 2003 г., признал недействующим абз. 3 п. 29 указанного Положения, обязывавший работника перед восстановлением на работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, выдержать установленные испытания. В этом же абзаце предусматривалось, что в случае, если работник дважды не выдержит испытания, он переводится с его согласия на другую работу, а при отказе от перевода может быть уволен в соответствии с п. 2 ст. 33 КЗоТ. Испытания не проводились, если перерыв в работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, не превышал 3 месяцев (РГ. 2003. N 260).

Дисциплинарные взыскания, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством о труде.

Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

Комментарий к статье 331

1. Педагогическая деятельность - это деятельность по обучению и воспитанию граждан, которая осуществляется педагогическими работниками в образовательных учреждениях различных типов и видов.

2. Типовые положения об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, устанавливающие образовательный ценз педагогических работников, утверждаются Правительством РФ. Так, в п. 62 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. N 196 (СЗ РФ. 2001. N 13. Ст. 1252), установлено, что на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации. Аналогичные нормативные положения содержатся в п. 40 Типового положения об образовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1997 г. N 1204 (СЗ РФ. 1997. N 39. Ст. 4542).

В п. 46 Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования, утв. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. N 521 (СЗ РФ. 2008. N 29. Ч. II. Ст. 3519), и в п. 42 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, утв. Постановлением Правительства РФ от 12 сентября 2008 г. N 666 (СЗ РФ. 2008. N 39. Ст. 4432), предусмотрено, что к педагогической деятельности в указанных образовательных учреждениях допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз данной категории педагогических работников подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Согласно п. 88 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утв. Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. N 71 (СЗ РФ. 2008. N 8. Ст. 731), п. 49 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. Постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. N 543 (СЗ РФ. 2008. N 30. Ч. II. Ст. 3631), п. 29 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610 (СЗ РФ. 1995. N 27. Ст. 2580), к педагогической деятельности в образовательном учреждении повышения квалификации допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Особые требования предъявляются к педагогическим работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений. Так, согласно п. 29 Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, утв. Постановлением Правительства РФ от 12 марта 1997 г. N 288 (СЗ РФ. 1997. N 11. Ст. 1326), образовательный процесс в коррекционном учреждении осуществляется специалистами в области коррекционной педагогики, а также учителями, воспитателями, прошедшими соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения.

3. Приговором суда педагогический работник может быть лишен права заниматься педагогической деятельностью. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью.

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается УК на срок от одного года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет - в качестве дополнительного (ч. 2 ст. 47).

Статьи 150 и 151 УК, посвященные вовлечению несовершеннолетнего в совершение преступления или в совершение антиобщественного действия, а также ст. 156 УК, устанавливающая наказание за неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего, в качестве одной из санкций предусматривают лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет.

Однако согласно ч. 3 ст. 47 УК это наказание может назначаться в качестве дополнительного вида и в случаях, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК, если с учетом характера и степени общественной опасности совершенного преступления и личности виновного суд признает невозможным сохранение за ним права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

4. С педагогическими работниками, которым приговором суда запрещено заниматься педагогической деятельностью, трудовой договор прекращается на основании п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК.

5. Препятствием к осуществлению лицом педагогической деятельности является наличие неснятой и непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

Уголовный кодекс предусматривает четыре категории преступлений. В зависимости от характера и степени общественной опасности деяния, предусмотренные УК, подразделяются на преступления небольшой тяжести, преступления средней тяжести, тяжкие преступления и особо тяжкие преступления.

Преступлениями небольшой тяжести признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК, не превышает 2 лет лишения свободы.

Преступлениями средней тяжести признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК, не превышает 5 лет лишения свободы, и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК, превышает 2 года лишения свободы.

Тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК, не превышает 10 лет лишения свободы.

Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых УК предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет или более строгое наказание.

6. Не допускаются к педагогической деятельности лица, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке. В ст. 29 ГК предусматривается, что 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. Над указанным гражданином устанавливается опека. Согласно ч. 2 ст. 281 ГПК дело о признании гражданина недееспособным вследствие психического расстройства может быть возбуждено в суде на основании заявления членов его семьи, близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер) независимо от совместного с ним проживания, органа опеки и попечительства, психиатрического или

психоневрологического учреждения. Заявление о признании гражданина недееспособным подается в суд по месту жительства данного гражданина, а если гражданин помещен в психиатрическое или психоневрологическое учреждение - по месту нахождения этого учреждения.

В заявлении о признании гражданина недееспособным должны быть изложены обстоятельства, свидетельствующие о наличии у гражданина психического расстройства, вследствие чего он не может понимать значения своих действий или руководить ими (ч. 2 ст. 282 ГПК). Судья в порядке подготовки к судебному разбирательству дела о признании гражданина недееспособным при наличии достаточных данных о психическом расстройстве гражданина назначает для определения его психического состояния судебно-психиатрическую экспертизу. При явном уклонении гражданина, в отношении которого возбуждено дело, от прохождения экспертизы суд в судебном заседании с участием прокурора и психиатра может вынести определение о принудительном направлении гражданина на судебно-психиатрическую экспертизу (ст. 283 ГПК). Заявление о признании гражданина недееспособным суд рассматривает с участием самого гражданина, заявителя, прокурора, представителя органа опеки и попечительства. Гражданин, в отношении которого рассматривается дело о признании его недееспособным, должен быть вызван в судебное заседание, если это возможно по состоянию здоровья гражданина (ч. 1 ст. 284 ГПК). Заявитель освобождается от уплаты издержек, связанных с рассмотрением заявления о признании гражданина недееспособным. Суд, установив, что лицо, подавшее заявление, действовало недобросовестно в целях заведомо необоснованного ограничения или лишения дееспособности гражданина, взыскивает с такого лица все издержки, связанные с рассмотрением дела (ч. 2 ст. 284 ГПК).

Решение суда, которым гражданин признан недееспособным, является основанием для назначения ему опекуна органом опеки и попечительства (ст. 285 ГПК).

7. Перечень заболеваний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, который должен утверждаться федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, в настоящее время не принят. До принятия указанного перечня следует руководствоваться Перечнем заболеваний, представляющих опасность для окружающих, утв. Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. N 715 (СЗ РФ. 2004. N 49. Ст. 4916).

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).

8. Согласно Перечню медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (утв. Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" (САПП РФ. 1993. N 18. Ст. 1602)), общими медицинскими психиатрическими противопоказаниями для осуществления работниками учебно-воспитательных учреждений, дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах 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.

9. Для выявления заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, работники образовательных организаций всех типов и видов обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские

осмотры, что предусмотрено ст. 51 Закона об образовании и п. 22 Перечня работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 (БНА РФ. 2004. N 38).

Медицинские обследования педагогических работников проводятся за счет средств учредителя соответствующего образовательного учреждения.

10. При выявлении заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, педагогические работники подлежат в соответствии со ст. 73 ТК переводу с их письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья. Если педагогический работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить педагогического работника от работы с сохранением места работы (должности). Если в соответствии с медицинским заключением педагогический работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

11. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности" (СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3031) 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.

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений

Комментарий к статье 332

1. С научно-педагогическими работниками высших учебных заведений могут заключаться трудовые договоры как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. При этом следует учитывать общее правило, предусмотренное ст. 58 ТК, о том, что срок трудового договора не должен превышать 5 лет.

2. Порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между высшим учебным заведением и работником из числа научно-педагогического состава сроком до 5 лет либо с неопределенным сроком действия (за исключением декана факультета и заведующего кафедрой) определяются Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утв. Приказом Минобразования России от 26 ноября 2002 г. N 4114 (БНА РФ. 2003. N 4).

Положение в части профессорско-преподавательского состава распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов высших учебных заведений Российской Федерации.

Положение в части научного состава распространяется на научных работников (руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник) научного подразделения, кафедры высшего учебного заведения Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует конкурсный отбор претендентов.

Конкурсный отбор объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) вуза в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за 2 месяца до его проведения.

Срок подачи заявления для участия в конкурсном отборе составляет один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе.

Отказ в приеме заявления должностным лицом вуза, ответственным за организацию и проведение конкурсного отбора, может иметь место в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности, установленным действующими нормативными правовыми актами, либо в случае нарушения установленных сроков подачи заявления.

Претенденты имеют право ознакомиться с указанным Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором, а также присутствовать на заседаниях кафедры, научного структурного подразделения и ученого совета, рассматривающих их кандидатуры.

До рассмотрения претендентов на преподавательские должности и на должности научных работников на заседании ученого совета (совета) кафедра или научное структурное подразделение выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета вуза (ученого совета, совета факультета, филиала) на его заседании (до проведения тайного голосования).

Кафедра или научное структурное подразделение вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции, провести другие учебные занятия либо выступить с сообщением по предлагаемой тематике своих научных исследований и по их итогам принять рекомендации.

Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников проводятся на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала). Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного голосования.

Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов ученого совета (совета), но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава ученого совета. При получении равного количества голосов претендентами проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета, совета.

Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов ученого совета (совета), конкурсный отбор признается несостоявшимся.

Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом коллективного договора и мнения ученого совета (совета) вуза (факультета, филиала).

По результатам конкурсного отбора и после заключения с работником трудового договора издается приказ ректора (проректора) вуза о приеме на научно-педагогическую должность по соответствующей кафедре, научному структурному подразделению.

Не позднее окончания учебного года ректор (проректор) объявляет фамилии и должности научно-педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году. По указанным должностям ректор (проректор, руководитель филиала) объявляет конкурсный отбор не позднее чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора. Также определяется перечень научно-педагогических работников, работающих по трудовому договору с неопределенным

сроком действия, которые в соответствии с периодичностью, предусмотренной комментируемой статьей, подлежат в данный момент избранию по конкурсу. Указанная информация помещается на доске объявлений вуза (факультета, филиала).

При наличии вакантной научно-педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) в период учебного года.

Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях:

непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе для последующего заключения трудового договора на очередной срок;

если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала).

3. Помимо должностей деканов факультетов и заведующих кафедрами конкурс не проводится на замещение должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами, и должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет. Это является одной из дополнительных гарантий, предоставляемых работникам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите.

4. В комментируемой статье определены случаи, когда допускается заключение трудового договора с научно-педагогическим работником высшего учебного заведения без избрания его по конкурсу на замещение соответствующей должности. Так, допускается заключение трудового договора без использования конкурсной процедуры при приеме на работу: а) по совместительству, б) во вновь создаваемые учебные заведения до начала работы ученого совета (на срок, не превышающий одного года), в) для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (до выхода этого работника на работу).

5. Для возникновения трудовых отношений с деканом факультета высшего учебного заведения и с заведующим кафедрой требуется кроме заключения трудового договора акт избрания на должность и акт утверждения в должности. Декан факультета избирается в порядке, определяемом уставом высшего учебного заведения, ученым советом высшего учебного заведения или ученым советом (советом) структурного подразделения путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников высшего учебного заведения, имеющих ученую степень или звание, и утверждается в должности приказом ректора (п. 65 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. N 71).

Порядок выборов заведующего кафедрой также определяется уставом высшего учебного заведения, ученым советом высшего учебного заведения или ученым советом (советом) структурного подразделения. Избрание осуществляется путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля, имеющих, как правило, ученую степень или звание. Заведующий кафедрой утверждается в должности приказом ректора (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации).

6. Пункт 55 названного Типового положения предусматривает, что устав высшего учебного заведения и изменения к нему принимаются общим собранием (конференцией) научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся и утверждаются учредителем. Порядок избрания делегатов на общее собрание (конференцию), предусматривающий участие всех категорий работников, обучающихся и членов общественных организаций, определяется ученым советом высшего учебного заведения. При этом члены ученого совета должны составлять не более

50% общего числа делегатов. В высшем учебном заведении должны быть созданы условия всем работникам и обучающимся для ознакомления с уставом высшего учебного заведения, предложениями о внесении в него изменений и для свободного обсуждения этих предложений.

7. Особенностью срочного трудового договора, заключаемого с проректором высшего учебного заведения, является то, что срок его окончания совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

Согласно п. п. 3 и 4 ст. 12 Закона о профессиональном образовании непосредственное управление высшим учебным заведением осуществляется ректором.

Кандидатуры на должности ректоров государственных или муниципальных высших учебных заведений, прошедшие выдвижение в соответствии с их уставами, представляются на рассмотрение действующих на общественных началах аттестационных комиссий соответствующих уполномоченных органов исполнительной власти или исполнительно-распорядительных органов городских округов. Порядок выдвижения кандидатур на должность ректора должен предусматривать возможность их самовыдвижения.

Положения об аттестационных комиссиях и их состав утверждаются соответствующими уполномоченными органами исполнительной власти или исполнительно-распорядительными органами городских округов. В состав такой аттестационной комиссии включаются:

1) при выборах ректоров высших учебных заведений, находящихся в ведении Российской Федерации, - представители федеральных органов государственной власти (50%), представители общественных организаций и государственно-общественных объединений в системе высшего и послевузовского профессионального образования и представители органов государственной власти субъекта РФ, на территории которого расположены высшие учебные заведения (50%);

2) при выборах ректоров высших учебных заведений, находящихся в ведении субъекта РФ, - представители органов государственной власти субъекта РФ (50%), представители общественных организаций и государственно-общественных объединений в системе высшего и послевузовского профессионального образования (50%);

3) при выборах ректоров муниципальных высших учебных заведений - представители органов местного самоуправления городских округов (50%), представители общественных организаций и государственно-общественных объединений в системе высшего и послевузовского профессионального образования (50%).

Ректор государственного или муниципального высшего учебного заведения в порядке, установленном уставом такого высшего учебного заведения, избирается из числа кандидатур, согласованных с аттестационной комиссией соответствующего уполномоченного органа исполнительной власти или исполнительно-распорядительного органа городского округа, муниципального района, тайным голосованием на общем собрании (конференции) на срок до 5 лет. После избрания ректора между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до 5 лет.

Повторные выборы ректора проводятся в случае нарушения установленной названным Федеральным законом и (или) уставом высшего учебного заведения процедуры выборов ректора либо в случае признания выборов ректора несостоявшимися или недействительными.

Пунктом 60 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации в дополнение к нормам указанного Закона предусматривается, что при наличии вакантной должности ректора исполнение его обязанностей возлагается на лицо, определяемое

органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которого находится высшее учебное заведение.

Полномочия ученого совета высшего учебного заведения и ректора определяются уставом высшего учебного заведения.

Совмещение должности ректора с другой оплачиваемой руководящей должностью (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне высшего учебного заведения не разрешается. Ректор не может исполнять свои обязанности по совместительству.

Ректор в пределах своих полномочий издает приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся высшего учебного заведения.

В случае если государственное или муниципальное высшее учебное заведение в целом лишается государственной аккредитации, ректор высшего учебного заведения и отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников проректоры освобождаются от занимаемых должностей органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение. Выборы ректора высшего учебного заведения в этом случае не допускаются, и он принимается соответствующим органом управления образованием на работу по трудовому договору на срок не более чем 5 лет.

С ректором вновь создаваемого или реорганизуемого государственного или муниципального высшего учебного заведения до избрания ученого совета соответствующим органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района заключается трудовой договор на срок не более чем 5 лет.

8. При заключении трудового договора с научно-педагогическими работниками не может быть предусмотрено условие об испытании, поскольку в соответствии со ст. 70 ТК для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, регламентированном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу, испытательный срок не устанавливается.

9. Согласно ч. 3 комментируемой статьи научно-педагогический работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, обязан проходить процедуру избрания по конкурсу один раз в 5 лет. Если он не был избран по конкурсу либо не изъявил желания принять в нем участие, то трудовой договор с ним подлежит прекращению по п. 4 ст. 336 ТК. По п. 4 ст. 336 ТК прекращается трудовой договор и с научно-педагогическим работником, заключившим срочный трудовой договор, если он не был избран по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности либо не пожелал участвовать в нем.

10. В случае если научно-педагогический работник, у которого истекает срок трудового договора, вновь избирается по конкурсу на занимаемую им ранее должность, трудовой договор с ним не прекращается, а подлежит продлению по соглашению сторон. В ч. 8 комментируемой статьи предусмотрено, что трудовой договор может быть продлен либо на определенный срок не более 5 лет, либо на неопределенный срок. Дополнительное соглашение к трудовому договору составляется в письменной форме и содержит новую редакцию пункта трудового договора, определяющего срок его действия. В соглашении также необходимо указать дату его подписания и дату вступления в силу.

11. При переводе научно-педагогического работника, заключившего срочный трудовой договор, на вышестоящую должность в результате его избрания по конкурсу срок трудового договора может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменном виде. В дополнительном соглашении к трудовому договору стороны

устанавливают новый срок действия трудового договора - это либо неопределенный срок, либо определенный срок, не превышающий 5 лет.

Следует иметь в виду, что срок трудового договора не может быть изменен по соглашению сторон, если на вышестоящую должность в результате избрания по конкурсу переводится научно-педагогический работник, заключивший трудовой договор с неопределенным сроком действия, поскольку трудовое законодательство не предусматривает возможности трансформации трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в срочный трудовой договор.

12. Положение о порядке проведения аттестации работников, замещающих должности научно-педагогических работников, должно утверждаться в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. В настоящее время такое положение отсутствует. Порядок проведения аттестации научно-педагогических работников регламентирован Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утв. Приказом Минобразования России от 26 июня 2000 г. N 1908 (БНА РФ. 2000. N 32).

13. Если перевод работников, занимающих должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов (институтов) и достигших предельного возраста нахождения на указанных должностях, на иные должности, соответствующие их квалификации, невозможен либо работник не согласен на такой перевод, то увольнение производится на основании п. 3 ст. 336 ТК.

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Комментарий к статье 333

1. Для педагогических работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю, что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервного напряжения.

2. Верхний предел учебной нагрузки установлен для педагогических работников соответствующими типовыми положениями. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов; педагогических работников образовательных учреждений высшего профессионального образования - 900 часов в учебном году; преподавательского состава в образовательном учреждении повышения квалификации - 800 часов.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников образовательных учреждений иных типов и видов в соответствующих типовых положениях не предусмотрен.

3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена в Постановлении Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 (СЗ РФ. 2003. N 14. Ст. 1289), согласно которому продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогов устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю - работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);

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):

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 ограниченными возможностями здоровья, 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;

20 часов в неделю - учителям 1 - 4 классов общеобразовательных учреждений;

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;

720 часов в год - преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования;

3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах;

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.

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 Министерством образования и науки РФ.

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.

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:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с нерусским языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных 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:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

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 2 месяца.

4. Нормативные положения, определяющие норму часов педагогической работы за ставку заработной платы учителей-логопедов и педагогов-психологов, разъяснены в письме Минобразования России от 22 января 1998 г. N 20-58-07ин/20-4 "Об учителях-логопедах и педагогах-психологах учреждений образования". Так, ставка заработной платы учителей-логопедов всех образовательных учреждений, независимо от их ведомственной подчиненности, выплачивается 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.

5. Для отдельных категорий педагогических работников, работающих в должностях, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается 30-часовая рабочая неделя. К числу указанных работников, согласно Перечню, утв. Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 (БНА РФ. 2003. N 37), относятся учителя, воспитатели и педагоги дополнительного образования оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом, учителя, воспитатели и педагоги дополнительного образования 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.

6. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений предусмотрены в одноименном Положении, утв. Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69 (БНА РФ. 2006. N 32). Режим работы и отдыха педагогов определяется с учетом специфики деятельности и режима работы образовательных учреждений различных типов и видов. Это могут быть образовательные учреждения с круглосуточным пребыванием обучающихся или воспитанников, пребыванием их в течение определенного времени, сезона и др.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и указанным Положением.

7. Особенности работы по совместительству педагогических работников определены в Постановлении Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Бюллетень Минтруда России. 2003. N 8), изданном в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (СЗ РФ. 2003. N 15. Ст. 1368).

Согласно Постановлению Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству, т.е. выполнять другую регулярную оплачиваемую работу 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, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации 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, продолжительность 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" - "ж", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н (РГ. 2008. N 113).

Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 217н (РГ. 2008. N 113).

Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Комментарий к статье 334

1. Для педагогических работников предусмотрен удлиненный ежегодный основной отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда.

2. Продолжительность отпуска педагогов, работающих в образовательных учреждениях, а также в других организациях, осуществляющих образовательный процесс, установлена Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" (СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3935). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска большинства педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в образовательных учреждениях, составляет 56 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска продолжительность 42 календарных дня предусмотрены для заведующих, их заместителей, воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования дошкольных образовательных учреждений, а также для 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 образовательных учреждений дополнительного образования детей.

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.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья 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, отдельных категорий педагогических работников, указанных в Постановлении и работающих в музыкальных школах и школах искусств, а также педагогов дополнительного образования образовательных учреждений дополнительного образования детей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую выплачивается ставка заработной платы, составляет 56 календарных дней.

Ежегодными удлиненными отпусками, предусмотренными указанным Постановлением, пользуются заместители руководителей образовательных учреждений и руководители структурных подразделений образовательных учреждений, деятельность которых связана с руководством воспитательным (образовательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Ежегодными удлиненными оплачиваемыми отпусками установленной указанным документом продолжительности пользуются педагогические работники по одноименным должностям с наименованием "старший" или "главный".

Отдельным категориям педагогических работников право на удлиненный ежегодный отпуск предоставляется только при наличии определенных условий. Так, 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, ученых 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.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников иных организаций, осуществляющих образовательный процесс, также дифференцирована в зависимости от вида организации, где осуществляется трудовая деятельность. Так, основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней установлен для директоров (заведующих), их заместителей, заведующих отделами (лабораториями), педагогов-психологов, учителей-дефектологов, учителей-логопедов психологических служб систем образования, а также для заведующих педагогической частью, учителей, учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей, музыкальных руководителей, педагогов дополнительного образования, инструкторов по физкультуре, мастеров производственного обучения, старших вожатых учреждений здравоохранения. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предусмотрен для директоров (заведующих), их заместителей, заведующих отделами и другими структурными подразделениями, методистов, педагогов-психологов учебных, учебно-методических и методических кабинетов (центров), а также для педагогов-организаторов, социальных педагогов, воспитателей, педагогов дополнительного образования, методистов, мастеров производственного обучения, других организаций, осуществляющих образовательный процесс.

Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников

Комментарий к статье 335

1. Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразования России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя, установлены в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утв. Приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. N 3570 (БНА РФ. 2001. N 11).

2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к указанному Положению.

Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в т.ч. время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

3. В Положении предусмотрены случаи, когда стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается, если перерыв в работе не превысил определенного периода.

Так, стаж не прерывается при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца.

Не прерывается стаж, если перерыв в работе не превысил 2 месяцев, при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом.

Если перерыв в работе не превысил 3 месяцев, то стаж непрерывной работы не прерывается в следующих случаях:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы.

Не прерывается стаж преподавательской работы при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев, а также при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев.

Независимо от перерыва в работе стаж преподавательской работы не прерывается при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность.

Кроме того, не прерывается стаж преподавательской работы при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

6. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка (т.е. при выходе из длительного отпуска объем учебной нагрузки остается прежним) при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

7. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

9. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и некоторые другие вопросы определяются уставом образовательного учреждения.

10. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, составляет приложение к указанному Приказу и включает, во-первых, перечень должностей, время работы в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы, и, во-вторых, перечень должностей, время работы в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на этих должностях преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Комментарий к статье 336

1. Комментируемая статья в качестве одного из дополнительных оснований увольнения педагогических работников предусматривает 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.

2. В уставе образовательного учреждения может быть непосредственно предусмотрен перечень грубых нарушений устава.

Например, 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 можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом.

3. Вопрос о том, является ли нарушение устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения.

4. Факт грубого нарушения устава образовательного учреждения должен быть подтвержден соответствующими документами (актами, объяснительными или докладными записками, представлениями) и (или) показаниями свидетелей.

5. К педагогическому работнику, допустившему грубое нарушение устава образовательного учреждения, может быть применено дисциплинарное взыскание в порядке, предусмотренном ст. ст. 192 и 193 ТК.

6. Увольнение педагогического работника в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением устава образовательного учреждения относится в соответствии со ст. 192 ТК к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК.

7. В соответствии с п. 2 ст. 55 Закона об образовании дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником 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.

8. Исчисление срока, равного одному году, начинается с момента совершения грубого нарушения устава образовательного учреждения.

9. Особым основанием увольнения педагогического работника может служить применение, в т.ч. однократное, методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся, воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания или принуждения к совершению каких-либо действий.

10. Физическое насилие - это принудительное физическое воздействие на организм обучающегося, воспитанника, которое может выражаться в нанесении ударов, побоях, 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.

11. Психическое насилие - это негативное воздействие на психику обучающегося, воспитанника, причиняющее ему нравственные страдания.

Психическое насилие проявляется в форме оскорблений, угроз (в т.ч. угроз применения физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство, и т.п.

12. Подтвердить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и др.

13. В ч. 3 ст. 192 ТК не указано, что увольнение педагогического работника в связи с применением, в т.ч. однократным, методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, является дисциплинарным взысканием. По нашему мнению, подобная позиция законодателя не совсем верна. Необходимо отметить, что увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, когда виновные действия совершены по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, отнесено к дисциплинарным взысканиям, а применение методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника следует рассматривать как одну из разновидностей подобного аморального проступка. Поэтому полагаем, что увольнение педагогического работника в связи с применением, в т.ч. однократным, методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, является дисциплинарным взысканием и требует соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК. Правильность такой точки зрения подтверждается и нормой, предусмотренной п. 2 ст. 55 Закона об образовании, согласно которой дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. При этом копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

14. Увольнение ректора, проректора, руководителя филиала (института) государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования по п. 3 ст. 336 допускается тогда, когда невозможно перевести указанных научно-педагогических работников на иные должности, соответствующие их квалификации, или отсутствует согласие на такой перевод (см. ст. 332 и коммент. к ней).

15. Трудовой договор с научно-педагогическим работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, прекращается по п. 4 ст. 336 в связи с неизбранием по конкурсу, если указанный работник не прошел периодический конкурсный отбор на замещение соответствующей должности. Согласно ст. 332 ТК конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять 5 лет.

16. Трудовой договор прекращается по п. 4 ст. 336 в связи с истечением срока избрания по конкурсу, если научно-педагогический работник, с которым заключен срочный трудовой договор, не изъявил желания принять участие в конкурсе для последующего заключения трудового договора на новый срок и не подал соответствующего заявления либо если он не прошел конкурсный отбор на замещение ранее занимаемой им должности научно-педагогического работника.

17. При увольнении научно-педагогических работников по п. 4 ст. 336 следует учитывать, что не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой, должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами, и должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (см. ст. 332 и коммент. к ней).

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

Комментарий к статье 337

1. В соответствии со ст. 83 Конституции РФ к числу полномочий Президента РФ отнесены назначение и отзыв дипломатических представителей Российской Федерации в иностранных государствах и международных организациях, которые осуществляются после консультаций с соответствующими комитетами или комиссиями Федерального Собрания.

2. Министерство иностранных дел РФ (МИД России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, что предусмотрено Положением о Министерстве иностранных дел Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 11 июля 2004 г. N 865 "Вопросы Министерства иностранных дел Российской Федерации" (СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2880).

МИД России осуществляет свою деятельность непосредственно, через загранучреждения, в число которых включаются дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, а также через территориальные органы - представительства МИД России на территории Российской Федерации.

В число полномочий МИД России включаются, в частности, следующие:

реализация дипломатическими и международно-правовыми средствами усилий Российской Федерации по обеспечению международного мира, глобальной и региональной безопасности, в т.ч. с учетом ее ответственности как постоянного члена Совета Безопасности ООН, участника общеевропейского процесса и других региональных механизмов;

обеспечение участия Российской Федерации в деятельности Организации Объединенных Наций, Содружества Независимых Государств, органов Союзного государства, международных организаций, в работе международных конференций, форумов, содействие повышению роли Российской Федерации как члена мирового сообщества в решении глобальных и региональных международных проблем;

участие в разработке и реализации государственной политики в области обеспечения прав и свобод граждан Российской Федерации, обороны и безопасности государства,

расширения торгово-экономических и финансовых связей, научно-технического, культурного и иного обмена Российской Федерации с иностранными государствами и международными организациями, связей с соотечественниками, проживающими за рубежом;

осуществление дипломатическими и международно-правовыми средствами поддержки российских участников внешнеэкономической деятельности, защита их законных интересов за рубежом;

осуществление координации международной деятельности федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ;

осуществление в установленном порядке и в пределах своей компетенции координации деятельности и контроля за работой находящихся за рубежом представителей (представительств) федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, российских государственных учреждений, организаций и предприятий;

осуществление кадрового обеспечения загранучреждений;

принятие в пределах своей компетенции совместно с соответствующими федеральными органами исполнительной власти мер по обеспечению безопасности и охраны загранучреждений, работников этих учреждений и членов их семей;

принятие в установленном порядке совместно с соответствующими федеральными органами исполнительной власти мер по обеспечению частичной или полной эвакуации загранучреждений, их работников, специалистов и других граждан Российской Федерации в случае возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

осуществление по поручению Правительства РФ приобретения в собственность Российской Федерации объектов недвижимости за рубежом для размещения загранучреждений и оформление соответствующих документов;

осуществление централизованного финансирования, материально-технического обеспечения загранучреждений.

3. Министр иностранных дел назначает на должность и освобождает от должности в пределах своей компетенции руководящих работников центрального аппарата МИД России, загранучреждений и территориальных органов; утверждает штатное расписание загранучреждений в пределах установленной Президентом РФ численности работников, а также смету расходов на содержание загранучреждений в пределах выделенных бюджетных ассигнований; вносит в установленном порядке предложения о назначении и отзыве послов Российской Федерации в иностранных государствах и представителей Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, о назначении и освобождении глав государственных и правительственных делегаций Российской Федерации, а также осуществляет ряд иных полномочий.

4. Осуществление федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями функций, связанных с деятельностью за рубежом, обеспечивается в установленном порядке дипломатическими представительствами Российской Федерации в иностранных государствах (при международных организациях), что установлено Указом Президента РФ от 14 июня 1997 г. N 582 (СЗ РФ. 1997. N 24. Ст. 2743). В случаях, предусмотренных названным Указом, такие функции осуществляются также через находящихся в составе дипломатических представительств Российской Федерации представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений или непосредственно через представительства этих органов и учреждений за рубежом при координирующей роли МИД России.

Направление представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений на работу в дипломатические представительства Российской Федерации в иностранных государствах (при международных организациях) и открытие за рубежом представительств упомянутых

органов и учреждений допускаются, если это обусловлено: государственными интересами; функциями, связанными с деятельностью за рубежом и определяющими необходимость включения в состав дипломатических представительств Российской Федерации специалистов по отдельным вопросам или осуществления их непосредственно через представительства соответствующих органов и учреждений; высоким уровнем двустороннего (многостороннего) сотрудничества в данной области.

Решения о введении должностей дополнительно к штатной численности загранаппарата МИД России для замещения представителями федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений и об открытии за рубежом представительств этих органов и учреждений принимаются Президентом РФ. Условия и порядок деятельности за рубежом представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений определяются соглашениями (протоколами), заключаемыми на основе указанных решений Президента РФ, соответствующими органами и учреждениями с Министерством иностранных дел РФ. На основании упомянутых соглашений (протоколов) Министерством иностранных дел РФ в соответствии с законодательством РФ заключаются с представителями федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений срочные трудовые договоры, устанавливающие их права и должностные обязанности, порядок взаимодействия и подчиненности в дипломатическом представительстве Российской Федерации в иностранном государстве (при международной организации), другие необходимые условия пребывания.

5. Положение о посольстве Российской Федерации утверждено Указом Президента РФ от 28 октября 1996 г. N 1497 (СЗ РФ. 1996. N 45. Ст. 5090). Согласно п. 7 указанного Положения посольство возглавляется Чрезвычайным и Полномочным Послом РФ в иностранном государстве, являющимся высшим официальным представителем Российской Федерации, аккредитованным в государстве пребывания. Посол представляет Российскую Федерацию, непосредственно руководит работой Посольства, несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Посольство задач и осуществление им функций, определяет в соответствии с нормативными актами МИДа России структуру Посольства, распределяет должностные обязанности между его сотрудниками. Основные права и обязанности посла регламентируются Положением о Чрезвычайном и Полномочном После Российской Федерации в иностранном государстве, утв. Указом Президента РФ от 7 сентября 1999 г. N 1180 (СЗ РФ. 2000. N 1. Ч. II. Ст. 101).

Назначение в штат Посольства, а также перемещение и замена сотрудников осуществляются в порядке, установленном МИД России. При назначении на старшие дипломатические должности Посольства (советник и выше) учитывается мнение Посла. В состав Посольства могут включаться в установленном действующим законодательством порядке представители иных федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений. Условия их направления, назначения, деятельности и отзыва определяются в установленном порядке МИД России совместно с соответствующими федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями.

6. В Положении о консульском учреждении Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 5 ноября 1998 г. N 1330 (СЗ РФ. 1998. N 45. Ст. 5509), предусмотрено, что консульское учреждение Российской Федерации является государственным органом внешних сношений Российской Федерации, осуществляющим в пределах соответствующего консульского округа на территории государства пребывания консульские функции от имени Российской Федерации. Консульское учреждение открывается по решению Правительства РФ на основании международного договора Российской Федерации с соответствующим иностранным государством и входит в систему МИДа России. В государстве пребывания консульское учреждение подчинено главе дипломатического представительства Российской Федерации. Консульские функции

выполняются также дипломатическими представительствами Российской Федерации, в составе которых для этих целей могут создаваться консульские отделы.

Утверждение штатного расписания консульского учреждения, назначение в штат, а также перемещение и замена сотрудников осуществляются в порядке, установленном МИД России. Консульским должностным лицом может быть только гражданин Российской Федерации.

Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 338

1. Комментируемая статья предусматривает максимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, составляющий три года. В соответствующих подзаконных актах норма о сроке трудового договора с указанной категорией работников развивается и детализируется. Например, в п. 13 Примерного служебного (трудового) распорядка торгового представительства Российской Федерации в иностранном государстве, утв. Приказом Минэкономразвития России от 18 августа 2006 г. N 240, предусмотрен не только максимальный (не более 3 лет), но и минимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор с работником, принимаемым на работу в торговое представительство Российской Федерации в иностранном государстве, составляющий один год. Приказом Федеральной таможенной службы РФ от 19 августа 2005 г. N 765 установлен срок работы в представительствах таможенной службы Российской Федерации за границей до 3 лет, который может быть изменен только по решению ФТС России.

2. Конкретный срок трудового договора с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей (в пределах 3-летнего срока), определяется соответствующим федеральным органом исполнительной власти либо государственным учреждением Российской Федерации. По окончании указанного срока допускается перезаключение трудового договора на новый срок.

3. Внесение изменений и дополнений в заключенный ранее трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, касающихся срока и условий его работы в соответствующем загранучреждении, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Предоставлением равноценной работы (должности) по окончании работы за границей следует считать предоставление работнику аналогичной по статусу работы (должности) в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией с оплатой труда не ниже, чем по прежней работе.

5. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, утверждены Приказом МИД России от 29 марта 2007 г. N 4418 (БНА РФ. 2007. N 24).

Статья 339. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 339

1. Комментируемая статья допускает возможность установления условий труда и отдыха работников, направляемых на работу за рубеж, в локальных нормативных актах

соответствующих представительств Российской Федерации за границей, а также в индивидуальных трудовых договорах. При этом нормы локальных нормативных актов не должны ухудшать правовое положение работников по сравнению с ТК и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Трудовые договоры не должны содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Продолжительность ежегодных основных отпусков, а также продолжительность и виды дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам дипломатических представительств, консульских учреждений и представительств Российской Федерации при международных организациях, предусмотрена в Приказе МИД России от 29 декабря 2006 г. N 21000 (БНА РФ. 2007. N 14). Согласно п. 1 данного Приказа федеральным государственным гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности в загранучреждениях, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска федеральных государственных гражданских служащих, замещающих в загранучреждениях должности федеральной государственной гражданской службы иных групп, составляет 30 календарных дней.

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам загранучреждений предоставляются различные виды дополнительных отпусков в целях компенсации дополнительной нагрузки при выполнении ими служебных и трудовых функций. Так, федеральным государственным гражданским служащим, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы в загранучреждениях, предоставляется помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет из расчета один календарный день за каждый год гражданской службы, но не более 10 календарных дней. Кроме того, указанной категории государственных гражданских служащих предоставляется сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день следующей продолжительности:

гражданским служащим, замещающим высшие должности гражданской службы, - 15 календарных дней;

гражданским служащим, замещающим главные должности гражданской службы, - 12 календарных дней;

гражданским служащим, замещающим ведущие должности гражданской службы, - 10 календарных дней;

гражданским служащим, замещающим старшие должности гражданской службы, - 8 календарных дней;

гражданским служащим, замещающим младшие должности гражданской службы, - 6 календарных дней.

Для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы в загранучреждениях, ненормированный рабочий день устанавливается п. 3 ст. 45 Закона о государственной гражданской службе. Гражданским служащим, замещающим ведущие, старшие и младшие должности гражданской службы в загранучреждениях, ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии со служебным распорядком этих учреждений по соответствующему Перечню должностей, утвержденному указанным Приказом, и служебным контрактом.

Привлечение работников загранучреждений, не являющихся федеральными государственными гражданскими служащими, к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется предоставлением к их ежегодному основному оплачиваемому отпуску в количестве 28

календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 8 дней.

Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 340

1. Порядок и условия установления дополнительных гарантий и выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также материально-бытового обеспечения работников, направляемых специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, представительства Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), представительства Российской Федерации, представительства федеральных органов исполнительной власти, государственных органов при федеральных органах исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, определены в Правилах предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей, утв. Постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. N 911 (СЗ РФ. 2002. N 52. Ч. II. Ст. 5220).

2. Работникам в связи с переездом к месту работы выплачиваются следующие компенсации:

а) подъемное пособие (в рублях - в размере месячного денежного вознаграждения, денежного содержания, заработной платы, тарифной ставки (оклада) и в иностранной валюте - в размере 50% должностного оклада в иностранной валюте).

Подъемное пособие в рублях выплачивается специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации после вступления в силу трудового договора о направлении работника на работу в представительство, а в иностранной валюте - представительством со дня издания соответствующего приказа.

Подъемное пособие не выплачивается работникам (гражданам Российской Федерации), принятым на работу в представительстве;

б) суточные за время нахождения в пути следования к месту работы:

при проезде по территории Российской Федерации - в порядке и размерах, установленных для командирования в пределах Российской Федерации нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, установленных для краткосрочных командировок на территории иностранного государства нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При следовании из Российской Федерации день пересечения границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании в Российскую Федерацию день пересечения границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения границы Российской Федерации при следовании за границу и возвращении в Российскую Федерацию определяются по отметке органов пограничного контроля Федеральной пограничной службы РФ в заграничном паспорте работника.

В случае вынужденной задержки в пути следования суточные за время задержки выплачиваются при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

Членам семьи работника (супруг, супруга, их несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет), выезжающим как вместе с работником, так и отдельно от него, суточные выплачиваются в том же порядке.

3. Работникам в связи с переездом к месту работы выплачивается компенсация расходов, включая расходы на переезд членов семьи:

а) на проезд воздушным и железнодорожным транспортом:

лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации в дипломатических представительствах и представительствах Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), и федеральным государственным служащим, замещающим главные государственные должности федеральной государственной службы в представительствах, а также членам их семей при следовании воздушным транспортом - по тарифу 1 класса, железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в вагоне с 2-местными купе категории "СВ" скорого фирменного поезда;

федеральным государственным служащим, замещающим ведущие, старшие или младшие государственные должности федеральной государственной службы в представительствах, работникам, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности представительств, работникам представительств, занимающим должности согласно перечню, предусмотренному Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. N 788 "О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации, представительств федеральных органов исполнительной власти и представительств государственных органов при федеральных органах исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации" (СЗ РФ. 2000. N 43. Ст. 4246), а также членам их семей при следовании воздушным транспортом - по тарифу экономического класса, железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда.

Руководители специально уполномоченных федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации, направляющих работников на работу в представительства, могут разрешать в исключительных случаях оплачивать проездные документы сверх норм, установленных указанными Правилами, но не более чем это предусмотрено для федеральных государственных служащих, замещающих главные государственные должности федеральной государственной службы.

При следовании указанными видами транспорта возмещаются расходы на уплату аэропортовых, страховых и компенсационных сборов;

б) на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;

в) на провоз не более 80 кг багажа как на самого работника, так и на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник;

г) на уплату сборов за выдачу (получение) и регистрацию служебных заграничных паспортов, за выдачу (получение) виз;

д) в связи с наймом жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования по территории Российской Федерации (включая пограничные пункты) - в соответствии с нормами, установленными для найма жилого помещения при служебных командировках в пределах Российской Федерации, на основании документов, подтверждающих факт вынужденной задержки в пути;

е) в связи с наймом жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования по территории иностранного государства - в размере фактических расходов, но не более установленных предельных норм для соответствующей страны (за исключением отдельных категорий работников, в отношении которых разрешено в

соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации возмещение соответствующих затрат в размере фактических расходов независимо от установленных предельных норм), на основании документов, подтверждающих факт вынужденной задержки в пути.

Расходы, предусмотренные настоящим пунктом, возмещаются только при условии представления подтверждающих документов (счетов, квитанций, проездных билетов и др.).

4. Работникам, направляемым на работу в представительства, предоставляется материально-бытовое обеспечение в следующем порядке:

а) выплачиваются со дня вступления в силу трудового договора до дня пересечения границы Российской Федерации денежное вознаграждение, денежное содержание, заработная плата, тарифная ставка (оклад) в рублях, а со дня пересечения границы Российской Федерации наряду с денежным вознаграждением, денежным содержанием, заработной платой, тарифной ставкой (окладом) в рублях - должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления).

Порядок и механизм установления материального обеспечения в иностранной валюте, а также порядок исчисления и выплаты денежного вознаграждения, денежного содержания, заработной платы, тарифной ставки (оклада) в рублях указанным работникам устанавливаются в соответствии с законодательством РФ;

б) за время ежегодного оплачиваемого отпуска сохраняются:

средняя заработная плата в рублях, исчисленная исходя из фактического заработка в рублях;

должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления).

При проезде в отпуск не более одного раза в год из страны пребывания до г. Москвы и обратно работникам представительств компенсируется разница между стоимостью проездных документов и 50% должностного оклада в иностранной валюте с надбавкой к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления) в случае, если стоимость проездных документов работников представительств и членов их семей превышает 50% указанного оклада с надбавкой.

Размер компенсации определяется исходя из стоимости проездных документов, установленной:

для лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в дипломатических представительствах и представительствах Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), при следовании воздушным транспортом - по тарифу 1 класса, железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в вагоне с 2-местными купе категории "СВ" скорого фирменного поезда;

для остальных работников представительств при следовании воздушным транспортом - по тарифу экономического класса, железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

в) выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ, за период временной нетрудоспособности, не превышающий 2 месяцев, выплачиваются также должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления);

г) работникам представительств (включая членов их семей) в случае заболевания оплачивается медицинская помощь (кроме стоматологического протезирования), в т.ч. в случаях, требующих экстренного помещения больного в стационарное лечебное заведение, за исключением родовспоможения и плановых операций;

д) в случае смерти работника членам его семьи выплачивается за счет средств представительства материальная помощь в размере 50% расчетного оклада посла

Российской Федерации и возмещаются расходы, связанные с переездом в Российскую Федерацию, в порядке и на условиях, предусмотренных при прекращении работником работы в представительстве.

В случае смерти работника или члена его семьи расходы по оплате обязательных услуг, связанных с процедурой хранения тела умершего, его перевозки внутри страны, приобретения гроба и транспортировки тела в Российскую Федерацию, осуществляются за счет средств представительства.

Социальное пособие на погребение выплачивается в порядке и размерах, установленных законодательством РФ;

е) предоставляются квартиры с мебелью с оплатой за счет средств представительства по следующим нормам общей площади:

лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации в дипломатических представительствах и представительствах Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), - до 95 кв. м;

федеральным государственным служащим, замещающим в представительстве:

главные государственные должности федеральной государственной службы, - до 85 кв. м;

ведущие государственные должности федеральной государственной службы, - до 75 кв. м;

старшие государственные должности федеральной государственной службы, - до 60 кв. м;

младшие государственные должности федеральной государственной службы, - до 50 кв. м;

работникам, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям, осуществляющим техническое обеспечение деятельности представительств, а также работникам представительств, занимающим должности согласно перечню, предусмотренному уже упоминавшимся ранее Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. N 788, - до 40 кв. м.

Квартира, оплачиваемая за счет средств представительства, предоставляется только одному из работающих членов семьи.

Руководитель представительства по просьбе работника имеет право предоставить ему квартиру большей площади при условии оплаты работником за счет собственных средств эксплуатационных затрат по излишкам площади, превышающей указанные нормативы.

Коммунальные услуги оплачиваются работниками представительств за счет собственных средств в соответствии с фактическими расходами.

Работникам (гражданам Российской Федерации) из числа членов семей работников представительства, принятым на работу в представительство на штатные должности, условия материально-бытового обеспечения устанавливаются в порядке, предусмотренном указанными Правилами.

5. При прекращении работником работы в представительстве ему и членам его семьи в связи с выездом в Российскую Федерацию выплачиваются компенсации, установленные подп. "б" п. 3 и п. 4 Правил предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей.

6. Особенности оплаты труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, установлены соответствующими нормативными правовыми актами. Так, в Разделе 12 приложения N 1 к Указу Президента РФ от 25 июля 2006 г. N 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих" (СЗ РФ. 2006. N 31. Ч. I. Ст. 3459) установлены должностные оклады и ежемесячное денежное поощрение федеральных государственных гражданских служащих дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации. В п. 1 Указа Президента РФ от 25 июля 2006 г. N 764 "О денежном

содержании федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в федеральном государственном органе, находящемся за пределами территории Российской Федерации" (СЗ РФ. 2006. N 31. Ч. I. Ст. 3460) предусмотрена выплата указанной категории государственных гражданских служащих:

а) денежного содержания в иностранной валюте в виде месячного должностного оклада в иностранной валюте;

б) месячных окладов в соответствии с замещаемыми ими должностями федеральной государственной гражданской службы, месячных окладов в соответствии с присвоенными им классными чинами государственной гражданской службы Российской Федерации (дипломатическими рангами), ежемесячных и иных дополнительных выплат (за исключением ежемесячного денежного поощрения), предусмотренных ст. 50 Закона о государственной гражданской службе, в рублях в размере 20%.

Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 341

1. Основанием прекращения работы в загранучреждении является истечение срока, установленного при переводе работника, состоящего в штате соответствующего федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, на работу за границу, либо срока, предусмотренного при заключении срочного трудового договора о работе в представительстве Российской Федерации за границей.

2. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает ряд оснований, по которым работа в загранучреждении может быть прекращена досрочно. В некоторых случаях необходимость прекращения работы обусловлена объективными факторами, связанными с возникновением неблагоприятных обстоятельств в стране пребывания, препятствующих дальнейшей работе в соответствующем загранучреждении (основания, предусмотренные п. п. 1 - 3 ч. 2 комментируемой статьи). В остальных случаях досрочное прекращение работы в загранучреждении обусловлено либо виновными действиями работника, либо неудовлетворительным состоянием его здоровья.

3. Процедура увольнения работников по дополнительным основаниям, предусмотренным ч. 2 комментируемой статьи, дифференцирована в зависимости от того, состоит или не состоит работник в штате федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, направившего его на работу за границу. При оформлении увольнения работника, не состоящего в штате указанного органа или учреждения, следует ссылаться не на конкретное основание, предусмотренное соответствующим пунктом ч. 2 ст. 341 ТК, а на п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК. Таким образом, основанием увольнения в данном случае будет служить истечение срока трудового договора.

Для штатного работника федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации досрочное прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей не означает увольнение. Работник отзывается из страны пребывания и может продолжить работу на территории Российской Федерации. Трудовой договор с ним может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

4. Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть досрочно прекращена в случае выявления у работника определенных заболеваний. Список заболеваний, препятствующих работе в представительстве Российской Федерации за

границей, утвержден Постановлением Правительства РФ от 10 апреля 2003 г. N 208 (СЗ РФ. 2003. N 15. Ст. 1373).

Глава 54. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации

Комментарий к статье 342

1. В соответствии с Конституцией РФ каждому гарантируется свобода совести, свобода вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними (ст. 28).

В развитие конституционных положений Закон о свободе совести предоставляет гражданам право создавать религиозные объединения.

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.

Религиозные группы не являются юридическими лицами, не подлежат государственной регистрации и, как показывает практика, не являются работодателями.

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.

2. Местной религиозной организацией признается религиозная организация, состоящая не менее чем из 10 участников, достигших возраста 18 лет и постоянно проживающих в одной местности либо в одном городском или сельском поселении.

Централизованной религиозной организацией признается религиозная организация, состоящая в соответствии со своим уставом не менее чем из 3 местных религиозных организаций.

Централизованная религиозная организация, структуры которой действовали на территории Российской Федерации на законных основаниях на протяжении не менее 50 лет на момент обращения указанной религиозной организации в регистрирующий орган с заявлением о государственной регистрации, вправе использовать в своих наименованиях слова "Россия", "российский" и производные от них.

Религиозной организацией признается также учреждение или организация, созданные централизованной религиозной организацией в соответствии со своим уставом, имеющие цель и признаки, установленные федеральным законодательством, в т.ч. руководящий либо координирующий орган или учреждение, а также учреждение профессионального религиозного образования.

Органы государственной власти при рассмотрении вопросов, затрагивающих деятельность религиозных организаций в обществе, учитывают территориальную сферу деятельности религиозной организации и предоставляют соответствующим религиозным организациям возможность участия в рассмотрении указанных вопросов.

3. Государство предоставляет религиозным организациям право быть работодателями для тех граждан, которые желают осуществлять трудовую деятельность в таких организациях.

Так, ст. 24 Закона о свободе совести регулирует вопросы трудовых правоотношений в религиозных организациях.

В частности, предусматривается, что религиозные организации в соответствии со своими уставами вправе заключать трудовые договоры (контракты) с работниками.

Условия труда и его оплата устанавливаются в соответствии с законодательством РФ трудовым договором (контрактом) между религиозной организацией (работодателем) и работником.

На граждан, работающих в религиозных организациях по трудовым договорам (контрактам), распространяется законодательство РФ о труде.

Работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством РФ.

4. В соответствии с комментируемой статьей работодателем признается религиозная организация, зарегистрированная в установленном законом порядке и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником признается лицо, достигшее возраста 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Обращает на себя внимание, что работниками религиозных организаций могут быть лица, достигшие 18-летнего возраста, свободно и без принуждения сделавшие свой выбор и способные нести всю полноту ответственности, в т.ч. и материальную (в отличие от общих положений законодательства о труде, допускающего привлечение к труду с 15-летнего возраста).

Кодекс не устанавливает иных требований к работникам религиозных организаций, кроме достижения 18-летнего возраста. Вместе с тем при выборе работников каждая религиозная организация может установить требования о принадлежности к той или иной религии, об уважении ее основных заповедей, соблюдении устанавливаемых религиозным объединением обрядов, постов и обязательных правил.

Данный вывод основывается на положениях ч. 3 ст. 3 ТК, устанавливающей, что 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.

Статья 343. Внутренние установления религиозной организации

Комментарий к статье 343

1. Согласно ст. 15 Закона о свободе совести религиозные организации действуют в соответствии со своими внутренними установлениями, если они не противоречат законодательству РФ, и обладают правоспособностью, предусматриваемой в их уставах.

Государство уважает внутренние установления религиозных организаций, если указанные установления не противоречат законодательству РФ.

Уставы религиозных организаций предоставляют право органам этих организаций принимать внутренние установления, которыми регулируются в т.ч. и особенности

применения труда работников. Внутренние установления религиозной организации могут рассматриваться как особая разновидность локальных нормативных актов, принимаемых в пределах предоставленных им прав религиозными организациями.

2. Внутренние установления религиозной организации могут содержать положения о заключении трудовых договоров, условиях труда работников, заработной плате, премировании, особенностях исполнения трудовых функций, распределении обязанностей, материальной ответственности и др.

Кроме того, внутренние установления религиозных организаций могут содержать положения, определяющие правила поведения при исполнении работниками своих трудовых обязанностей, вытекающие из целей деятельности религиозной организации.

Порядок занятия должностей работниками в органах управления религиозной организации, предоставляемые им права и обязанности, пределы ответственности могут также определяться внутренними установлениями религиозной организации.

Помимо этого, внутренние установления определяют, какие именно органы религиозной организации вправе заключать трудовые договоры с работниками, какие условия должны быть включены в заключаемые договоры.

Внутренним установлением может быть определена и типовая форма трудового договора с работником, содержащая все необходимые для сторон условия.

3. Особенности, закрепленные внутренними установлениями, должны отражать специфику выполнения трудовой функции, обусловленную характером религиозного объединения, его уставными целями и задачами.

Закон предусматривает, что внутренние установления не должны противоречить Конституции РФ и федеральному законодательству. В связи с этим в заключаемый с работниками трудовой договор не могут включаться условия, противоречащие действующему законодательству о труде и ухудшающие положение работников по сравнению с нормами ТК и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций должны предусматриваться только для той сферы, которая определена комментируемой главой ТК и непосредственно связана со спецификой религиозных организаций.

Так, невозможно включение в договор с работником религиозной организации положений, касающихся, например, оплаты за труд полностью в натуральной форме, изменения условий привлечения к дисциплинарной ответственности и санкций, применяемых за дисциплинарный проступок, лишения работников права на отпуск и замену его денежной компенсацией.

Такие условия в соответствии со ст. 9 ТК должны признаваться не подлежащими применению.

Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

Комментарий к статье 344

1. Статья 59 ТК устанавливает, что в случаях, определенных ТК или иными федеральными законами, по соглашению сторон трудового договора может быть заключен срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Анализ нормы, содержащейся в ч. 1 ст. 344, позволяет сделать вывод о том, что при наличии соглашения сторон возможно заключение трудовых договоров с работниками религиозных организаций на определенный срок. Такое решение представляется оправданным, т.к. религиозные организации не имеют своей целью осуществление коммерческой деятельности и далеко не всегда имеют гарантированный доход.

Заключение срочных трудовых договоров позволяет религиозным организациям заключать трудовые договоры после утверждения бюджетов на соответствующий период, избежать конфликтов, связанных с неплатежами или несвоевременной выплатой заработной платы работникам.

При заключении трудового договора с религиозной организацией работник обязуется выполнять любую не запрещенную ТК или иным федеральным законом работу, определенную договором. Это означает, что при заключении трудового договора с работниками религиозная организация не связана с централизованно определяемым Единым тарифно-квалификационным справочником должностей.

Трудовая функция работника устанавливается договором в весьма общей форме, что позволяет при минимальной численности работников удовлетворять потребности религиозной организации.

В трудовой договор в соответствии с ТК и внутренними установлениями религиозной организации включаются обязательные и дополнительные условия, включаемые в договор по соглашению сторон трудового договора - работника и религиозной организации как работодателя, а также вносятся все необходимые сведения.

2. Об обязательных и дополнительных условиях трудового договора см. ст. 57 и коммент. к ней.

3. Приведенный в ст. 57 ТК перечень условий можно рассматривать в качестве минимального. С учетом его положений, а также внутренних установлений религиозных объединений и уставов религиозных объединений заключаемые трудовые договоры могут содержать и иные положения, существенные для сторон.

В соответствии с законодательством религиозным организациям предоставлено право 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.

Командование воинских частей с учетом требований воинских уставов не препятствует участию военнослужащих в богослужениях, других религиозных обрядах и церемониях.

Религиозные обряды могут проводиться по просьбе граждан по месту их жительства.

Возможны случаи, когда информация о таких обрядах не должна разглашаться лицами, работающими по трудовым договорам в религиозных организациях. Следовательно, в договоры с такими работниками могут включаться условия о неразглашении конфиденциальной информации.

4. В трудовые договоры по соглашению сторон могут включаться условия об обучении новым специальностям и профессиям, о совмещении должностей, введении суммированного учета рабочего времени, условий работы с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем, утверждаемым органами управления религиозными организациями, и др.

При изменении определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней до их введения.

5. По общему правилу, установленному ст. 72 ТК, изменение трудовой функции работника или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

6. Вместе с тем обращает на себя внимание то обстоятельство, что религиозная организация, равно как и работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, вправе в одностороннем порядке изменять определенные сторонами трудового договора условия, произвольно, без учета причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда.

Статья 344 предусматривает упрощенный, по сравнению с общим, порядок изменения существенных условий труда в религиозных организациях.

Так, при необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация направляет работнику письменное уведомление, в котором могут содержаться мотивы необходимости такого изменения. Указанное уведомление направляется работнику не менее чем за 7 календарных дней до их введения.

В том случае, если работник отказывается от работы в новых условиях, трудовой договор с ним может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК, с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Комментарий к статье 345

1. На работников религиозных организаций распространяются общие нормы Трудового кодекса об установлении нормальной продолжительности рабочего времени. Иными словами, религиозные организации должны соблюдать нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю (ст. 91 ТК).

Уполномоченные лица религиозной организации обязаны вести учет времени, проработанного каждым работником.

2. Исходя из режимов осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями, для работников могут устанавливаться суммированный учет рабочего времени, ненормированный рабочий день, режим разделения рабочего дня на части.

По соглашению с работником может вводиться режим неполного рабочего времени.

В случаях, предусмотренных ТК, работники религиозных организаций могут привлекаться к работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочным работам. Ограничения для отдельных категорий работников (женщины, инвалиды и проч.) на привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время полностью сохраняют свою силу в религиозных организациях. При этом работникам должны быть выплачены все предусмотренные законодательством суммы.

Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций

Комментарий к статье 346

1. В соответствии с законодательством сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб по правилам, определенным ТК и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК или иными федеральными законами.

2. Комментируемая статья в дополнение к общим нормам ТК предоставляет право религиозной организации заключать с работниками договоры о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

Иными словами, если работник включен в перечень лиц, с которыми заключается договор о полной материальной ответственности, он не вправе отказаться от заключения такого договора.

Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

Комментарий к статье 347

1. Закон предоставляет право работодателю - религиозной организации включать в трудовые договоры со своими работниками дополнительные основания его прекращения. Установление подобных оснований объясняется спецификой религиозной организации как работодателя и особенностями исполнения трудовой функции работником.

Как и во всех подобных случаях, дополнительные основания прекращения трудового договора должны быть изложены ясно и четко, чтобы не возникало разногласий и неоднозначного толкования.

2. В трудовые договоры с работниками религиозной организации могут включаться следующие дополнительные основания увольнения:

неуважительное отношение к святыням;

небрежное отношение к имуществу религиозной организации;

невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации;

грубость с прихожанами;

разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др.

Сроки предупреждения об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с увольнением, определяются трудовым договором.

Представляется, что в том случае, если увольнение работника по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором, связано с совершением работником дисциплинарного проступка, то процедура увольнения должна соответствовать требованиям ст. ст. 192 и 193 ТК. Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении работника, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке. Как указал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 марта 2005 г. N 3-П (СЗ РФ. 2005. N 13. Ст. 1209), иное вступало бы в противоречие с вытекающими из ст. ст. 1, 19 и 55 Конституции РФ общими принципами юридической ответственности в правовом государстве.

Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Комментарий к статье 348

Споры, возникающие между работником и религиозной организацией, должны быть урегулированы путем переговоров.

Если в ходе таких переговоров стороны не достигли договоренности, рассмотрение спора в установленном законом порядке переносится в суд.

Глава 54.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Статья 348.1. Общие положения

Комментарий к статье 348.1

1. Данная глава расширила содержание специального раздела Трудового кодекса, посвященного особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. К имеющимся главам добавлена глава "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров", которая способствует стабильности установления с этой категории работников трудовых отношений, более эффективной защите их трудовых прав.

До выделения специальной главы, посвященной регулированию труда спортсменов и тренеров, их труд частично регулировался отдельными правовыми нормами, включенными в различные разделы Трудового кодекса. К ним относятся ст. 59 (заключение срочного трудового договора по соглашению сторон) в разделе "Трудовой договор"; ст. 94 (установление продолжительности ежедневной работы (смены)), ст. 96 (работа в ночное время) в разделе "Рабочее время"; ст. 113 (работа в выходные и нерабочие праздничные дни) в разделе "Время отдыха"; ст. 153 (оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни) и ст. 157 (оплата времени простоя) в разделе "Оплата и нормирование труда". Кроме того, в Трудовом кодексе предусматривалось нераспространение на профессиональных спортсменов запрещения направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268).

В настоящее время положения, касающиеся профессиональных спортсменов, из этих статей исключены, поскольку их условия труда регулируются главой "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров".

2. Эта глава распространяется на две категории работников: на спортсменов, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным мероприятиям и участию в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта, и на тренеров, призванных проводить со спортсменами учебно-тренировочные мероприятия и осуществлять руководство состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов. Другой стороной трудовых отношений с этими категориями работников являются работодатели, которыми могут быть как юридические лица, так и физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей. В отличие от общего правила, физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, исключены из числа работодателей, имеющих право заключать трудовой договор со спортсменами и тренерами.

3. Комментируемая статья не только предусматривает субъектов трудового отношения, на которых распространяются специальные нормы, но и определяет формы выражения этих норм. По существу, эта статья воспроизводит источники трудового права, содержащиеся в ст. 5 настоящего Кодекса. Особенности касаются только локальных нормативных актов, которые должны учитывать нормы, утвержденные соответствующими спортивными федерациями. Локальные нормативные акты, принятые без учета этого требования, не должны применяться. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

4. Комментируемая статья свидетельствует о дальнейшем расширении договорного регулирования, а также регулирования на локальном уровне. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты могут устанавливать особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Что касается возможного ограничения прав спортсменов и тренеров, снижения уровня их гарантий, связанных с особенностями профессиональной деятельности этих категорий работников, то такие ограничения могут устанавливаться только главой "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров" или иными нормативными правовыми актами в случаях и порядке, предусмотренных этой главой.

Статья 348.2. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами

Комментарий к статье 348.2

1. Согласно этой статье со спортсменами и тренерами могут заключаться как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. Срочные трудовые договоры заключаются по соглашению сторон без учета характера работы и условий ее выполнения. Срок такого договора устанавливается в соответствии с общим правилом - не более 5 лет. В пределах этого срока стороны могут заключать трудовой договор на любой период работы. Минимальный срок трудового договора не определен.

Комментируемая статья, учитывая особенности профессиональной деятельности спортсменов и тренеров, расширяет перечень обязательных условий трудового договора по сравнению со ст. 57 ТК, а также предусматривает дополнительные условия, которые могут быть включены в этот договор по соглашению сторон.

2. Обязательные условия дифференцируются в зависимости от того, с кем работодатель заключает трудовой договор: со спортсменом или тренером. Спортсмен принимает на себя обязательство соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям, принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя, не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы, проходить допинговый контроль. Обязательным условием трудового договора с тренером является его обязанность принимать меры по предупреждению использования спортсменом допинговых средств и (или) методов. В статье указаны и соответствующие обязанности другой стороны трудового договора - работодателя, осуществляющего прием на работу спортсменов и тренеров. На него возлагается обязанность обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера, а также застраховать его жизнь и здоровье, имея в виду и медицинское страхование в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг, сверх установленных программами обязательного медицинского страхования, с указанием условий этих видов страхования.

3. Комментируемая статья наряду с обязательными условиями трудового договора предусматривает и дополнительные условия, которые являются общими как для спортсмена, так и для тренера. Некоторые из них связаны с защитой персональных данных работника, другие - с обязательствами работодателя перед спонсором, другими лицами поддерживать торговую марку экипировки, которой они обеспечили спортсменов, тренеров. Так, в трудовом договоре может быть предусмотрено согласие спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копий трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующему виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта. К дополнительным условиям относится условие об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем. Обращает на себя внимание предусмотренное в комментируемой статье положение о включении в трудовой договор условия о денежной выплате спортсменом в пользу работодателя в случае расторжения трудового договора по собственному желанию, а также по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.

4. Важное значение для ознакомления работника с его условиями труда имеет ст. 68 ТК, которая обязывает работодателя до подписания трудового договора ознакомить

работника под роспись с документами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью. Соблюдение этого правила позволяет работнику заранее ознакомиться с требованиями, которые ему будут предъявлены. Возможна ситуация, что эти требования окажутся для него неприемлемыми и он откажется от заключения трудового договора. Комментируемая статья конкретизирует ст. 68 ТК, выделяя среди документов, с которыми следует знакомить спортсменов, тренеров под роспись, нормы, утвержденные общероссийскими спортивными федерациями, правила соответствующих видов спорта, положения (регламенты) о спортивных соревнованиях, условия договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями. Дополнительно указано, что такое ознакомление необходимо не только при приеме на работу, но и в период действия трудового договора. Если спортсмены, тренеры включены в состав спортивной сборной команды Российской Федерации, то с указанными нормами, правилами, положениями, условиями их обязана ознакомить общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

Статья 348.3. Медицинские осмотры (обследования) спортсменов

Комментарий к статье 348.3

1. Комментируемая статья в целях охраны здоровья спортсменов предусматривает проведение медицинских осмотров. Осмотры могут быть предварительными, периодическими и внеочередными. Спортсмены не могут быть допущены к тренировкам, соревнованиям, если они не прошли обязательный медицинский осмотр, а при непрохождении предварительного медицинского осмотра с ними не заключают трудовой договор. Отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

В целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в течение всего действия трудового договора, но не реже одного раза в год.

2. В дополнение к общим правилам комментируемая статья предусматривает возможность проведения внеочередных медицинских осмотров по просьбе спортсменов. В ряде случаев инициаторами таких осмотров могут быть и другие лица. Так, согласно Рекомендациям 35-й Всемирной медицинской ассамблеи всем судейским комиссиям по боксу предоставлено право прервать в любой момент поединок для осмотра врачом участника состязания и прекращения этого поединка по результатам осмотра. Соответствующие медицинские осмотры проводятся также в Российской Федерации.

3. Все медицинские осмотры проводятся за счет собственных средств работодателя, а за спортсменами сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Статья 348.4. Временный перевод спортсмена к другому работодателю

Комментарий к статье 348.4

1. Комментируемая статья предусматривает новый вид перевода, неизвестный ранее Трудовому кодексу. В отличие от ст. 72.2 ТК, допускающей временный перевод на другую работу у того же работодателя, ст. 348.4 посвящена временному переводу спортсмена к другому работодателю. Срок такого перевода не должен превышать одного года. В течение этого периода может быть установлен любой срок, в соответствии с которым спортсмен будет выполнять свою трудовую функцию у другого работодателя.

Поскольку временный перевод осуществляется к другому работодателю, закон предусмотрел жесткое условие, при котором возможен такой перевод: отсутствие у работодателя, с которым был заключен трудовой договор, возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях. Такой длительный простой может привести к деквалификации спортсмена, а временный перевод к другому работодателю позволяет избежать неблагоприятных последствий, вызванных отсутствием спортивных соревнований.

Временный перевод к другому работодателю осуществляется при наличии заинтересованности всех сторон: спортсменов, работодателя, с которым был заключен трудовой договор, и работодателя, куда временно переводится спортсмен.

Комментируемая статья указывает, что такой перевод осуществляется по согласованию между работодателями и с письменного согласия спортсмена.

2. С переведенным работником заключается срочный трудовой договор, содержание которого определяется ст. 57 и ст. 348.2 ТК (см. коммент. к этим статьям). Действие первоначального заключенного трудового договора приостанавливается. Закон использует термин "приостановка", хотя, по существу, поскольку заключается трудовой договор с другим работодателем, прежние права и обязанности по первоначальному договору прекращаются. Это касается как прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, так и прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, данного трудового договора. Исключение установлено лишь для прав и обязанностей спортсмена, связанных с его работой по совместительству. Разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

3. Часть 3 статьи предусматривает, что течение срока действия первоначально заключенного трудового договора на период временного перехода к другому работодателю не прерывается. По истечении этого периода первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме. Следует заметить, что вопрос о сроке действия первоначально заключенного трудового договора возникает лишь в том случае, когда был заключен срочный трудовой договор. Такой договор прекращается по истечении его срока, который определяется временем работы до временного перевода к другому работодателю и временем работы после такого перевода. Продолжительность временного перевода к другому работодателю в срок первоначально заключенного трудового договора не включается.

4. Спортсмен, работающий у другого работодателя в период временного перевода, пользуется всеми правами наравне с основными работниками: правом на оплату труда, на установленную продолжительность рабочего времени, правом на отдых и др. Определенность места работы спортсмена у работодателя, куда он временно переведен, гарантируется правилом о том, что работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

5. По окончании временного перевода спортсмену предоставляется его прежняя работа, предусмотренная первоначально заключенным трудовым договором. Однако такая работа может быть предоставлена и до истечения временного перевода, если трудовой договор, заключенный на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, досрочно прекращается по любому из оснований, предусмотренных Трудовым кодексом. Этой особенностью трудовой договор, заключенный на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, отличается от соглашения о переводе на временную работу у того же работодателя, которое не может быть расторгнуто в одностороннем порядке ни работодателем, ни работником.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временной работы у другого работодателя, первоначально заключенный трудовой договор

действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой прекращается трудовой договор, заключенный на период временного перевода.

6. Положение о предоставлении прежней работы не всегда применяется. Возможна ситуация, когда спортсмен по истечении срока временного перевода к другому работодателю продолжает работать и ни одна из заинтересованных сторон (спортсмен, работодатель по месту временной работы, работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор) не требует прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода и возобновления первоначально заключенного трудового договора.

При таких обстоятельствах первоначально заключенный трудовой договор прекращается, а трудовой договор, заключенный на период временного перевода, продлевается на срок, определенный соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 348.5. Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях

Комментарий к статье 348.5

1. Отстранение от участия в спортивных соревнованиях - временное недопущение спортсмена к участию в спортивных соревнованиях по основаниям, предусмотренным в Трудовом кодексе, в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Общие основания отстранения от работы предусмотрены ст. 76 ТК. Дополнительные основания, распространяемые только на спортсменов, указаны в комментируемой статье. Ими являются: спортивная дисквалификация спортсмена: требование общероссийской спортивной федерации по соответствующему виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Отстранение от участия в спортивных соревнованиях при наличии указанных обстоятельств является обязанностью работодателя. Поскольку по смыслу ст. 348.5 отстранение от участия в спортивных соревнованиях - это временная мера, она действует только на период до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения. Так, по истечении срока, на который был дисквалифицирован спортсмен, возобновляется его участие в спортивных соревнованиях.

2. Особенностью отстранения от участия в спортивных соревнованиях является продолжение выполнения спортсменом обязанностей, связанных с учебно-тренировочными мероприятиями, с подготовкой к спортивным соревнованиям. Объем выполняемых им обязанностей сокращается только за счет обязанностей по участию в спортивных соревнованиях. Поэтому в отличие от ст. 76 ТК, которая предусматривает, что заработная плата в период отстранения от работы, как правило, не начисляется, спортсмену, отстраненному от участия в спортивных соревнованиях, заработная плата выплачивается в размере, определенном трудовым договором, но не ниже размера, установленного ст. 155 ТК. Если руководствоваться этой статьей, то размер оплаты зависит от причины отстранения. Если спортсмен отстраняется от участия в спортивных мероприятиях в результате его виновных действий, то его оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы. В тех же случаях, когда отстранение от спортивных соревнований признано по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от спортсмена, за ним сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Статья 348.6. Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации

Комментарий к статье 348.6

1. Согласно ст. 16 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2007. N 50. Ст. 6242) подготовку и формирование сборных команд осуществляют соответствующие федерации по видам спорта. Критерий для включения в состав сборной команды определяется Министерством спорта, туризма и молодежной политики РФ. В список основного состава сборной команды Российской Федерации включаются чемпионы Олимпийских игр, являющиеся гражданами Российской Федерации; спортсмены возрастной категории "мужчины и женщины", имеющие спортивную квалификацию не ниже мастера спорта и занявшие по итогам предыдущего спортивного сезона соответствующие места на официальных международных и всероссийских соревнованиях; спортсмены возрастной категории "юниоры, юниорки", переходящие в предстоящем спортивном сезоне в возрастную категорию "мужчины, женщины", имеющие спортивную квалификацию не ниже мастера спорта и занявшие по итогам прошедшего спортивного сезона соответствующие места на официальных международных и возрастных соревнованиях.

Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации - признание их заслуг в том или ином виде спорта. В целях дальнейшего развития спорта и достижения высоких результатов работодатели участвуют в формировании сборных команд. Они обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации. Цель такого направления - участие в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

2. За спортсменами, тренерами, направленными в спортивные сборные команды Российской Федерации, сохраняется на время их отсутствия на рабочем месте место работы (должность) и средний заработок. Период, за который предоставляется эта гарантия, включает в себя время проезда к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также продолжительность участия в спортивных мероприятиях в составе указанной команды. Если расходы на время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте несет работодатель, с которым был заключен трудовой договор, то расходы, связанные с участием в спортивных мероприятиях в составе сборной команды, осуществляются за счет средств федерального бюджета. К таким расходам относятся расходы по проезду, проживанию, обеспечению медикаментами и др. Порядок расходования бюджетных средств определяется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями. В настоящее время соответствующие нормативные акты отсутствуют.

Статья 348.7. Особенности работы спортсмена, тренера по совместительству

Комментарий к статье 348.7

1. Профессиональная деятельность спортсменов и тренеров связана с интенсивными физическими и эмоциональными нагрузками. Работа у другого работодателя увеличивает эти нагрузки и может отрицательно сказаться на результатах их ежедневной работы у основного работодателя. Поэтому последний не всегда заинтересован, чтобы спортсмены, тренеры, заключившие с ним трудовой договор, выполняли дополнительную работу у другого работодателя в порядке совместительства. Вместе с тем в ряде случаев такая работа полезна для развития спорта, поскольку на условиях совместительства, как правило, принимаются на работу уже известные спортсмены и тренеры, имеющие

высокие спортивные показатели. Учитывая эти обстоятельства, Трудовой кодекс не запрещает работу по совместительству для спортсменов и тренеров, но требует разрешения работодателя по основному месту работы. Следует иметь в виду, что ограничение на дополнительную работу по совместительству спортсменов и тренеров действует только в том случае, если они поступают на такую же работу, т.е. в качестве спортсменов и тренеров. Работа по другим должностям в порядке совместительства не требует разрешения работодателя по основному месту работы.

2. При заключении со спортсменом, тренером трудового договора о работе по совместительству в нем обязательно должно быть указано, что работа выполняется на условиях совместительства. Статус совместителя не может быть автоматически изменен, если прекращается трудовой договор по основному месту работы. Для такой трансформации необходимо соглашение сторон, заключенное в письменной форме. Соответствующее требование предусмотрено в ст. 72 ТК.

Поскольку со спортсменом, тренером может быть заключен как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор, любой вид трудового договора может трансформироваться в договор по основному месту работы при наличии соответствующего соглашения. Вместе с тем следует учитывать, что срочный трудовой договор, заключенный на условиях совместительства, после внесения в него изменения не становится договором на неопределенный срок. Этот договор прекращается с истечением срока его действия.

3. Специально выделен вопрос о совместительстве в период временного перевода к другому работодателю. В этом случае требуется получить разрешение на работу по совместительству как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Статья 348.8. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 348.8

1. Лица до 18 лет относятся к той категории работников, которые находятся под особой заботой государства. Поэтому нормативные акты, регулирующие их труд, содержат дополнительные гарантии для данной категории работников. Различие между общими правовыми нормами и нормами, регламентирующими труд молодежи, юридически закреплено главным образом в институтах трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Применительно к трудовому договору установлено правило о приеме на работу лиц моложе 18 лет только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения 18 лет они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Следует отметить, что такие медицинские осмотры проводятся независимо от выполняемой работы. Учитывается только возрастной фактор. Если заключается трудовой договор со спортсменом, не достигшим возраста 14 лет, то это возможно только с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста 14 лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития. Трудовой договор в этом случае со спортсменом, не достигшим 14 лет, подписывается от его имени родителем (опекуном).

Специальные нормы применяются и в отношении расторжения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя. Оно возможно (исключая

случай ликвидации организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Все эти положения полностью распространяются на несовершеннолетних спортсменов. Что касается положений, относящихся к рабочему времени, времени отдыха, охране труда, то они применяются в отношении спортсменов в возрасте до 18 лет с некоторыми особенностями, предусмотренными в комментируемой статье. Необходимость этих особенностей объясняется спецификой профессиональной деятельности в том или ином виде спорта, требующем повышенных физических нагрузок, проведения учебно-тренировочных мероприятий и спортивных соревнований в различное время и не только по месту нахождения работодателя.

2. Фиксируя общее правило о применении правовых норм, регулирующих труд лиц до 18 лет, к спортсменам этого возраста, комментируемая статья выделяет положения, которые распространяются на трудовые отношения с несовершеннолетними спортсменами.

К ним относятся:

определение продолжительности ежедневной работы. Эта продолжительность может устанавливаться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом. Результат такого регулирования - возможность увеличения продолжительности ежедневной работы для спортсменов, не достигших 18 лет, по сравнению с установленной в ст. 94 ТК, т.е. свыше 5 часов для работников в возрасте от 15 до 16 лет и свыше 7 часов - в возрасте от 16 до 18 лет. Однако увеличение продолжительности ежедневной работы для несовершеннолетних спортсменов возможно лишь в пределах еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной Трудовым кодексом, - не более 24 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет, не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет, для учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет в размере не более половины продолжительности рабочего времени для лиц соответствующего возраста;

установление особого порядка привлечения несовершеннолетних спортсменов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направления их в служебные командировки. По общему правилу все эти работы запрещены для возраста до 18 лет. Запрет распространяется и на служебные командировки. Однако коллективный договор, соглашения, локальный нормативный акт, трудовой договор в отношении несовершеннолетних спортсменов могут предусмотреть иное правило - разрешить их привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направлять в служебные командировки;

специальные нормы охраны труда несовершеннолетних спортсменов.

Статья 265 ТК запрещает переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза составляет для юношей и девушек в возрасте 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16 - 17 лет - 4 и 3 кг. Такие нормы установлены для того, чтобы избежать неблагоприятного влияния излишних нагрузок на физическое развитие подростков. Однако по некоторым видам спорта участие в учебно-тренировочных мероприятиях невозможно без соответствующих физических нагрузок. Поэтому комментируемая статья допускает такую возможность. Превышение предельных нагрузок возможно, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3. Несовершеннолетние спортсмены так же, как и другие спортсмены, могут быть временно переведены к другому работодателю (см. коммент. к ст. 348.4). На временной

работе с ними заключают трудовой договор на условиях, предусмотренных для лиц в возрасте до 18 лет.

Статья 348.9. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов

Комментарий к статье 348.9

1. В соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, Конституцией РФ Трудовой кодекс запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Цель такого запрета - способствовать охране здоровья женщин, созданию им наиболее благоприятных производственных условий, учитывающих физиологические особенности их организма. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105 (САПП РФ. 1993. N 7. Ст. 566). Это Постановление предусматривает, что при подъеме и перемещении тяжестей, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до 2 раз в час), предельно допустимая масса груза составляет 10 кг, а при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг.

Указанные нормы подъема и перемещения тяжестей распространяются и на женщин-спортсменов.

2. Вместе с тем нельзя не учитывать, что возможны случаи, когда по некоторым видам спорта, например в тяжелой атлетике, может быть допущено превышение установленных норм подъема и перемещения тяжестей. Без такого превышения невозможно в соответствующих видах спорта проводить учебно-тренировочные мероприятия, спортивные соревнования. Поэтому в отношении женщин-спортсменов предусмотрено изъятие из общих правил, определяющих пределы допустимых норм нагрузок. Превышение этих норм возможно при соблюдении условий, предусмотренных в комментируемой статье: необходимость превышения нагрузок определяется планом подготовки женщины-спортсменки к спортивным соревнованиям и эти нагрузки согласно медицинскому заключению не запрещены ей по состоянию здоровья.

Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам

Комментарий к статье 348.10

1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров, закрепленные в новой для Трудового кодекса главе, - дальнейшее расширение нормативной дифференциации условий труда работников. Основу такой дифференциации составляют нормы, частично ограничивающие применение общих правил по соответствующим вопросам (ст. ст. 348.8, 348.9 и др.) либо предусматривающие дополнительные правила.

Комментируемая статья относится к нормам-дополнениям. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом в разд. VII, которые распространяются и на спортсменов, тренеров, эта категория работников имеет право на дополнительные гарантии и компенсации. Цель таких гарантий и компенсаций - создать спортсменам и тренерам наиболее благоприятные условия для профессиональной деятельности, а также, учитывая вероятность травматизма при проведении учебно-тренировочных мероприятий и спортивных соревнований, предусмотреть для них действенную социальную помощь.

Исходя из содержания комментируемой статьи, можно выделить следующие дополнительные гарантии и компенсации, предоставленные спортсменам и тренерам:

по материально-техническому обеспечению;
по отпускам;
по оплате труда;
в области социального обеспечения.

Материально-техническое обеспечение. Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанную экипировку, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования. Если спортсмены и тренеры включены в состав спортивных сборных команд Российской Федерации, то их материально-техническое обеспечение осуществляется за счет средств федерального бюджета. К финансированию спортивных сборных команд России привлекаются также средства из бюджета Олимпийского комитета, федераций по видам спорта, средства от меценатов, спонсоров, от хозяйственной и коммерческой деятельности в соответствии с уставами организаций, а также от иных не запрещенных законодательством источников финансирования.

Отпуска. Помимо ежегодного основного отпуска продолжительностью 28 календарных дней спортсмены и тренеры имеют право на ежегодный дополнительный отпуск. Продолжительность этого отпуска определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Дополнительный отпуск, предоставляемый спортсменам, тренерам, относится к дополнительным отпускам за особый характер работы. Они учитывают особенности выполняемой ими трудовой функции.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного в комментируемой статье, - 4 календарных дня.

Оплата труда. Невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании не является основанием для снижения ему заработной платы. Причины невключения в заявку на участие в соревнование могут быть различны. В одних случаях они зависят от спортсмена, в других - объясняются низкими спортивными результатами, не отвечающими требованиям, установленным организатором спортивного соревнования. Содержание трудовой функции спортсмена предполагает его участие в проведении учебно-тренировочных мероприятий, в спортивных соревнованиях. Однако специфика спорта такова, что не всегда спортсмен к началу соревнования достигает результата, который дает ему право участвовать в таком соревновании. Поэтому законодатель не считает неучастие спортсмена в соревновании простоем и не предусматривает снижение заработка. Он получает заработную плату в полном объеме. В период неучастия в спортивном соревновании спортсмен продолжает участвовать в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям. Организовать такое участие - обязанность работодателя.

Важным стимулирующим фактором для достижения выдающихся спортивных достижений являются премии спортсменам и тренерам за призовые места на чемпионатах мира и Олимпийских играх, а также выплата стипендий Президента РФ. В соответствии с Указом Президента РФ от 6 июля 2002 г. N 692 (СЗ РФ. 2002. N 27. Ст. 2680) с изменениями, внесенными Указом Президента РФ от 7 октября 2008 г. N 1446 (СЗ РФ. 2008. N 41. Ст. 4654), спортсменам - членам спортивных сборных команд Российской Федерации и их тренерам, чемпионам Олимпийских игр, входившим в состав сборных команд СССР и (или) Российской Федерации, выплачивается ежемесячно стипендия в размере 15 тыс. руб.

Социальное обеспечение. Спортсмены, получившие травму при исполнении обязанностей по трудовому договору, имеют право на социальную защиту. Согласно Закону о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний им предоставляются различные выплаты, призванные возместить вред, причиненный жизни и

здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. К числу этих выплат относится пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка работника. Это пособие выплачивается за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ. Однако в тех случаях, когда средний заработок превышает максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год, утраченный спортсменом заработок в связи со спортивной травмой полностью не возмещается. Поэтому при снижении среднего заработка комментируемая статья обязывает работодателя производить спортсмену за счет собственных средств доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера его среднего заработка. Если на спортсмена распространяется дополнительное страхование, то доплата до среднего заработка производится при условии, что страховые выплаты по этому страхованию не компенсируют спортсмену разницу между размером пособия по временной нетрудоспособности и размером его среднего заработка.

2. Помимо дополнительных гарантий и компенсаций, предоставляемых спортсменам и тренерам на федеральном уровне, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором могут быть предусмотрены и иные гарантии и компенсации. По содержанию они могут касаться различных вопросов, исключая те, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Комментируемая статья содержит лишь примерный перечень дополнительных гарантий и компенсаций, которые могут быть предусмотрены договорами социального партнерства, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. К ним относятся условия о(об):

проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переводом на работу в другую местность;

предоставлении питания за счет работодателя;

социально-бытовом обслуживании;

обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

компенсации транспортных расходов;

дополнительном медицинском обслуживании;

дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

оплате работодателем обучения спортсмена в образовательном учреждении;

дополнительном пенсионном страховании.

Статья 348.11. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом

Комментарий к статье 348.11

1. Комментируемая статья, подчеркивая возможность применения к спортсменам общих оснований прекращения трудового договора, распространяемых на всех работников (ст. ст. 77, 81, 83 ТК), выделяет два дополнительных основания увольнения, сфера действия которых ограничена только спортсменами.

2. Одно из дополнительных оснований - спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев. Определение спортивной дисквалификации содержится в ст. 2 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации". Под спортивной дисквалификацией понимается отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется общероссийской спортивной федерацией за нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, за использование запрещенных в спорте средств (допинга) и (или) методов (далее - допинговые средства и (или) методы), нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями, и норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.

Спортивная дисквалификация отличается от дисквалификации, являющейся основанием для расторжения трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК. Это основание применяется, как правило, к работникам, занимающим руководящие должности в органах управления юридических лиц. Дисквалификация как административное наказание назначается судом. Лица, подвергнутые этому наказанию, лишаются права занимать соответствующие должности на срок от 6 месяцев до 3 лет.

Решение о спортивной дисквалификации принимается общероссийскими федерациями по различным видам спорта, соответствующими спортивными союзами, например Российским футбольным союзом. Однако, если срок дисквалификации меньше 6 месяцев, трудовой договор со спортсменом не может быть расторгнут. Основанием для такого расторжения является дисквалификация на срок не меньше 6 месяцев. Максимальный срок дисквалификации не установлен. Это связано с тем, что по существующим правилам возможна и пожизненная дисквалификация, например при вторичном применении допинга.

3. Дополнительным основанием прекращения трудового договора со спортсменом является также использование им, в т.ч. однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом. Практически оба дополнительных основания прекращения трудового договора со спортсменом тесно связаны между собой. Спортивная дисквалификация во многих случаях является следствием нарушения антидопинговых правил, которое может быть и самостоятельным основанием для прекращения трудового договора. Применение такой крайней меры к спортсмену, как увольнение, связано с необходимостью строгого соблюдения антидопинговых правил, предусмотренных международно-правовыми документами и законодательством РФ. Так, согласно Антидопинговым правилам Всемирного антидопингового агентства каждый спортсмен, уличенный в применении запрещенных препаратов вне зависимости от обстоятельств, приговаривается к двухлетней дисквалификации. Требования не использовать допинговые средства и (или) методы, соблюдать установленный порядок прохождения обязательного допингового контроля содержатся также в Федеральном законе "О физической культуре и спорте в Российской Федерации".

Статья 348.12. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером

Комментарий к статье 348.12

1. Комментируемая статья регламентирует порядок расторжения трудового договора по инициативе спортсмена, тренера, а также возлагает на эту категорию работников дополнительную обязанность.

Расторжение трудового договора по инициативе спортсмена, тренера осуществляется по общим правилам, предусмотренным ст. 80 ТК: работодатель предупреждается об увольнении в письменной форме; работник имеет право до истечения срока

предупреждения об увольнении отозвать свое заявление, кроме случаев, когда на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора; по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Специфика расторжения трудового договора по инициативе спортсмена, тренера заключается в сроке предупреждения об увольнении работодателя. В отличие от большинства работников, спортсмен, тренер предупреждает работодателя об увольнении в письменной форме не позднее чем за один месяц. Это правило не применяется в случае заключения трудового договора на срок менее 4 месяцев.

Комментируемая статья оставляет открытым вопрос о сроке предупреждения работодателя об увольнении, если спортсмен, тренер заключил трудовой договор на срок менее 4 месяцев. Любой работник может прекратить трудовое отношение с работодателем по собственному желанию. Это право вытекает из закрепленного Конституцией РФ и Трудовым кодексом принципа свободы труда. Поскольку к спортсмену, тренеру, заключившему трудовой договор на срок до 4 месяцев, неприменимы месячный срок предупреждения и краткие сроки предупреждения, предусмотренные для лиц, принятых на работу на срок до 2 месяцев, и сезонных работников, их увольнение по собственному желанию осуществляется с предупреждением работодателя об этом не позднее чем за 2 недели.

2. Часть 2 ст. 348.12 ТК распространяется только на спортсменов. С ними может быть заключен трудовой договор с дополнительным условием о денежной выплате работодателю. Размер этой выплаты также определяется трудовым договором.

Денежные выплаты в пользу работодателя возможны не во всех случаях расторжения трудового договора со спортсменом. Комментируемая статья предусматривает, что такие выплаты составляют обязанность спортсмена, если он увольняется по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. Перечень уважительных причин расторжения трудового договора по инициативе работника, исключающих обязанность спортсмена по денежной выплате работодателю, в данной статье не приводится. В общих нормах трудового законодательства к ним относятся случаи, связанные с зачислением в образовательное учреждение, выход на пенсию, нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (ст. 80 ТК). Поскольку данный перечень уважительных причин не является исчерпывающим, он может быть дополнен трудовым договором.

Что касается расторжения трудового договора по инициативе работодателя, то основанием для денежной выплаты является увольнение по обстоятельствам, связанным с виновными действиями работника. Трудовой кодекс относит к таким увольнениям основания, предусмотренные ч. 3 ст. 192 ТК. Однако не все из них применяются к спортсменам. Так, не имеет отношения к спортсменам п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК, указанный в ч. 3 ст. 192 ТК, и др. К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, при которых возможны денежные выплаты, предусмотренные комментируемой статьей, относится неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а также однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. В трудовом договоре со спортсменом может не только предусматриваться дополнительное условие о денежной выплате в пользу работодателя, но и указан срок такой выплаты. Если вопрос о сроке выплаты в трудовом договоре не решен, то спортсмен обязан произвести соответствующую выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора.

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

Комментарий к статье 349

1. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор о работе 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, определяются спецификой военной службы, проходящей в особом режиме, в тяжелых условиях и нередко связанной с непосредственной опасностью для жизни и здоровья.

2. Законодатель компенсирует воздействие неблагоприятных факторов, используя дифференциацию в оплате труда и предоставляя указанным работникам дополнительные льготы и преимущества.

3. Перечень должностей (профессий), замещаемых лицами гражданского персонала, в Вооруженных Силах Российской Федерации утвержден Приказом Минобороны России от 13 октября 2008 г. N 520 и введен в действие с 1 декабря 2008 г. Перечень предназначен для установления в Вооруженных Силах РФ единых наименований должностей гражданского персонала, а также для обеспечения машинной обработки штатной информации по лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ и состоит из четырех разделов:

раздел I - Общие положения;

раздел II - Классификатор профессий рабочих;

раздел III - Классификатор должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей;

раздел IV - Таблица признаков производных должностей.

В классификаторы включены основные (базовые и приравненные к ним) наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей и предусмотрена возможность образования и кодирования производных от них наименований (заместитель, помощник, дежурный, сменный и др.) с использованием таблицы признаков производных должностей.

4. Особенности заключения трудовых договоров с гражданским персоналом Вооруженных Сил РФ установлены в Приказе Минобороны России от 11 декабря 1993 г. N 557, предусмотревшем, в частности, что 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.

5. Особенности оплаты труда гражданского персонала предусмотрены Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников

федеральных государственных учреждений" (СЗ РФ. 2008. N 33. Ст. 3852) и изданным в соответствии с ним Приказом Минобороны России от 10 ноября 2008 г. N 555 "О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583". Указанным Приказом утверждены, во-первых, размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны РФ, осуществляющих деятельность в сфере образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной, редакционно-издательской деятельности, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил РФ, во-вторых, Положение о системе оплаты труда гражданского персонала указанных учреждений, воинских частей и организаций и, в-третьих, Порядок формирования и использования годового фонда оплаты труда данной категории работников.

Профессиональные квалификационные группы должностей гражданского персонала государственных морских инспекций, групп патрульных судов (катеров) и членов экипажей патрульных судов (катеров), осуществляющих государственный контроль в сфере охраны морских биологических ресурсов, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 апреля 2008 г. N 201н (РГ. 2008. N 117).

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 г. N 394н (РГ. 2008. N 185).

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учреждений телевидения, радиовещания и кинопроката Министерства обороны Российской Федерации утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 г. N 398н (РГ. 2008. N 185).

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культурно-просветительных учреждений Министерства обороны Российской Федерации утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 г. N 401н (РГ. 2008. N 185).

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений и специалистов редакций газет и журналов Министерства обороны Российской Федерации утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 г. N 402н (РГ. 2008. N 185).

6. Отдельные особенности, связанные с рабочим временем работников из числа гражданского персонала, предусмотрены Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170 (БНА РФ. 2003. N 39). В частности, для отдельных членов экипажей судов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

для женщин - членов экипажей судов, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочего дня - 7,2 часа при 36-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями;

для членов экипажей судов атомного технологического обслуживания (АТО), проводящих работы с подводными и надводными кораблями и судами с атомными энергетическими установками, продолжительность рабочего дня - 6 часов при 36-часовой рабочей неделе с одним выходным днем;

для членов экипажей, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность допустимого времени контакта с вредными факторами судовой среды за рабочее время, вахту или период трудовой деятельности (ограничение стажа работы в данных условиях) определяется применительно к конкретному судну в местах базирования (порту приписки) судна по согласованию с органами (учреждениями) Вооруженных Сил РФ, осуществляющими государственный санитарно-

эпидемиологический надзор в Вооруженных Силах РФ, в соответствии с санитарным законодательством РФ.

7. В определенных случаях лицам из числа гражданского персонала организаций Вооруженных Сил РФ и сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба, предоставляются дополнительные отпуска за особый характер работы. Так, предоставление дополнительного отпуска гражданскому персоналу воинских частей, подразделений и групп, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона, предусмотрено Приказом Минобороны России от 18 февраля 2000 г. N 90 "О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе" (БНА РФ. 2000. N 14). Продолжительность такого отпуска составляет 2 календарных дня за каждый полный месяц указанной работы, но не более 14 календарных дней.

8. Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц работы в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов, но не свыше 14 календарных дней, предоставляются гражданскому персоналу воинских частей, органов военного управления, учреждений, военных образовательных учреждений профессионального образования, предприятий и организаций Минобороны России, находящихся на территориях государств Закавказья, Республики Молдова и Республики Таджикистан в соответствии с Приказом Минобороны России от 3 июня 1993 г. N 285 "О дополнительных льготах гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации", который был издан во исполнение Постановления Правительства РФ от 19 апреля 1993 г. N 341.

9. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в зоне экологического кризиса имеют лица из числа гражданского персонала, работающие на космодроме "Байконур" и в г. Ленинске, что предусмотрено в Постановлении Правительства РФ от 1 октября 1994 г. N 1122 "О мерах по обеспечению социальной защищенности военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящих военную службу или работающих на космодроме "Байконур" и в г. Ленинске, и членов их семей" и в изданном во исполнение указанного Постановления Приказе Минобороны России от 17 августа 2002 г. N 315. Продолжительность таких отпусков составляет 7 рабочих дней.

10. Отдельные категории работников, относящихся к гражданскому персоналу, имеют право на удлиненные ежегодные основные оплачиваемые отпуска. Так, согласно Приказу Минобороны России от 16 апреля 2003 г. N 120 научным работникам бюджетных учреждений (организаций) науки Минобороны России, имеющим ученую степень, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска следующей продолжительности:

докторам наук - 48 рабочих дней;

кандидатам наук - 36 рабочих дней.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями.

11. Право на ежегодные оплачиваемые отпуска удлиненной продолжительности предоставлено гражданскому персоналу военно-учебных заведений и педагогическим работникам воинских частей, учреждений, предприятий и организаций Минобороны России, что предусмотрено Приказом Минобороны России от 30 ноября 1994 г. N 410 "О материальной поддержке профессорско-преподавательского состава высших военно-

учебных заведений и об отпусках гражданского персонала военно-учебных заведений и педагогических работников воинских частей, учреждений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации" (СЗ РФ. 1994. N 21. Ст. 2392), а также педагогическим работникам из числа лиц гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, в т.ч. суворовских военных, нахимовских военно-морских, военно-музыкальных училищ и кадетских (морских кадетских, музыкальных кадетских) корпусов, что установлено Приказом Минобороны России от 10 ноября 2002 г. N 435 "О ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске, предоставляемом педагогическим работникам из числа лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации". Продолжительность таких отпусков соответствует продолжительности отпусков педагогов, которая в настоящее время определена Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3935).

12. Некоторые особенности охраны труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФ установлены в Приказе Минобороны России от 12 сентября 1995 г. N 302 "О мерах по обеспечению безопасности труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации".

Инструкция о порядке выдачи средств индивидуальной защиты гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды и санитарной обуви гражданскому персоналу воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации утверждены Приказом Министра обороны Российской Федерации от 21 сентября 1999 г. N 435 "Об обеспечении средствами индивидуальной защиты гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации".

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Комментарий к статье 350

1. Труд медицинских работников интенсивен и требует значительного физического и нервного напряжения, что обусловлено высокой ответственностью за жизнь и здоровье человека. Поэтому в трудовом законодательстве для указанной категории работников предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени. По общему правилу продолжительность рабочего времени всех без исключения медицинских работников не должна превышать 39 часов в неделю.

2. Нормы о сокращении рабочего времени для отдельных категорий работников здравоохранения установлены некоторыми специальными федеральными законами. Так, отдельным категориям медицинских работников, занятым на работах с химическим оружием, предусмотрена 24-часовая и 36-часовая рабочая неделя (в зависимости от группы работ) в соответствии со ст. 5 Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием. Перечень должностей (профессий) работников учреждений здравоохранения, занятых на работах с химическим оружием (ХО), предусмотренных частью второй (первая группа работ) и частью третьей (вторая группа работ) статьи 1 Федерального закона "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием", утвержден Приказом от 19 декабря 2002 г. Минздрава России N 386 и Российского агентства по боеприпасам N 714 (БНА РФ. 2003. N 9). Сокращается продолжительность рабочего времени медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи в соответствии с Законом о предупреждении распространения туберкулеза, а также работникам здравоохранения, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении

своих служебных обязанностей, согласно Закону о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции.

3. Конкретная продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников дифференцирована в зависимости от вида и специфики работы, от степени вредности и опасности условий, в которых она осуществляется, и определена Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (СЗ РФ. 2003. N 8. Ст. 757), причем в нем указаны только те работники, продолжительность рабочего времени которых составляет менее 39 часов в неделю в связи с работой в неблагоприятных условиях.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ 36-часовая рабочая неделя установлена, в частности, врачам, в т.ч. врачам - руководителям структурного подразделения (кроме врача-статистика), среднему (кроме медицинского регистратора архива, медицинского статистика) и младшему медицинскому персоналу инфекционных больниц, отделений, палат, кабинетов, кожно-венерологических диспансеров, отделений, кабинетов, осуществляющих работу по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных;

врачам, в т.ч. руководителям структурного подразделения (кроме врача-статистика), среднему и младшему медицинскому персоналу лепрозориев;

отдельным категориям медицинских работников лечебно-профилактических учреждений (больниц, центров, отделений, палат) по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями; врачам, в т.ч. руководителям отделения, кабинета (кроме врача-статистика), среднему (кроме медицинского регистратора архива, медицинского статистика) и младшему медицинскому персоналу психиатрических (психоневрологических), нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических организаций, учреждений, отделений, палат и кабинетов (в т.ч. детских), осуществляющих работу непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных;

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи г. г. Москвы и Санкт-Петербурга; фельдшерам или медицинским сестрам по приему вызовов и передаче их выездной бригаде станции (отделения) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи г. г. Москвы и Санкт-Петербурга, врачам-психиатрам, среднему и младшему медицинскому персоналу, занятым на работах по оказанию медицинской помощи и эвакуации граждан, страдающих психическими заболеваниями, а также среднему и младшему медицинскому персоналу, выполняющему работы непосредственно по эвакуации инфекционных больных станций (отделений) скорой медицинской помощи, станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, отделений выездной экстренной и консультативной медицинской помощи областных, краевых и республиканских больниц; некоторым категориям медицинских работников организаций государственной санитарно-эпидемиологической службы, в т.ч. врачам-эпидемиологам, врачам-вирусологам, врачам-бактериологам, среднему и младшему медицинскому персоналу, работающим непосредственно с живыми культурами (зараженными животными), а также врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, занятым на работах в отделе особо опасных инфекций, и некоторым иным категориям медицинских работников определенных организаций и учреждений здравоохранения.

33-часовая рабочая неделя предусмотрена для врачей лечебно-профилактических организаций, учреждений (поликлиник, амбулаторий, диспансеров, медицинских пунктов, станций, отделений, кабинетов), проводящих исключительно амбулаторный прием больных, врачей и среднего медицинского персонала физиотерапевтических лечебно-профилактических организаций, учреждений, отделений, кабинетов, работающих полный

рабочий день на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты "УКВЧ" мощностью свыше 200 Вт, врачей-стоматологов, врачей-стоматологов-ортопедов, врачей-стоматологов-ортодонтов, врачей-стоматологов детских, врачей-стоматологов-терапевтов, зубных врачей, зубных техников (кроме врача-стоматолога-хирурга, врача-челюстно-лицевого-хирурга) стоматологических лечебно-профилактических организаций, учреждений (отделений, кабинетов).

30-часовая рабочая неделя установлена врачам, в т.ч. врачам - руководителям учреждения (отделения, кабинета, лаборатории), среднему и младшему медицинскому персоналу туберкулезных (противотуберкулезных) организаций здравоохранения и их структурных подразделений. Перечень должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, утвержден Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 (БНА РФ. 2003. N 37).

Кроме того, 30-часовая рабочая неделя предусмотрена для врачей, в т.ч. врачей - руководителей отделения, лаборатории, для среднего и младшего медицинского персонала патолого-анатомических отделений бюро (институтов), отделений, лабораторий, прозекторских, моргов, осуществляющих работу, непосредственно связанную с трупами и трупным материалом, для врачей и среднего медицинского персонала, работа которых непосредственно связана с рентгенодиагностикой, флюорографией, для санитарок рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок, выполняющих не менее половины рабочего дня работу, непосредственно связанную с оказанием помощи врачу при осуществлении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем и для некоторых иных категорий медицинских работников определенных организаций и учреждений здравоохранения.

24-часовая рабочая неделя предусмотрена указанным Постановлением Правительства РФ для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

4. Сокращенный рабочий день для отдельных групп работников здравоохранения, осуществляющих свою трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, предусмотрен также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, действующим в настоящее время в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 423 ТК. Согласно п. 9 Инструкции по применению Списка, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 и действующей в части, не противоречащей ТК, рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня установленной Списком для данного производства, цеха, профессии или должности продолжительности. Следует особо подчеркнуть, что большинство категорий медицинских работников, указанных в Списке, включено в рассмотренное ранее Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101.

5. 6-часовой рабочий день (36 часов в неделю) и удлиненная продолжительность ежегодного отпуска (36 рабочих дней) установлена медицинским сестрам, занятым воспитанием детей в возрасте до 3 лет, в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 12 апреля 1984 г. N 317 "О дальнейшем улучшении общественного дошкольного воспитания и подготовке детей к обучению в школе" (СП СССР. 1984. N 18. Ст. 103).

6. Особенности работы по совместительству медицинских работников определены в Постановлении Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по

совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (БНА РФ. 2003. N 51) во исполнение соответствующего поручения Правительства РФ (Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" // СЗ РФ. 2003. N 15. Ст. 1368).

Продолжительность работы по совместительству медицинских и фармацевтических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Таким образом, при 39-часовой рабочей неделе продолжительность работы по совместительству для работников здравоохранения не может быть больше 19,5 часов в неделю, при 36-часовой рабочей неделе - 18 часов в неделю, а при 33-часовой рабочей неделе - 16,5 часов в неделю.

Для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю (т.е. для работников, которым предусмотрена 30-часовая и 24-часовая рабочая неделя), продолжительность работы по совместительству не может превышать 16 часов работы в неделю.

Для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, продолжительность работы по совместительству не может превышать 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.

Для младшего медицинского и фармацевтического персонала продолжительность работы по совместительству не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Указанным Постановлением определены и виды работ, которые для медицинских работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора. К их числу относятся:

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;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных

обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "ж", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

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.

7. В организациях и учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности, проблема нехватки медицинских кадров стоит наиболее остро, что обусловливает необходимость установления особых правил, касающихся совместительства. Продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, не должна превышать 8 часов в день и 39 часов в неделю (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. N 813 (СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4595)).

8. Дополнительные отпуска предоставляются работникам здравоохранения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этих отпусков и условия их предоставления должны утверждаться Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, что предусмотрено ст. 117 ТК. В настоящее время вплоть до принятия соответствующих перечней в силу ст. 423 ТК действует 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 и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22. Перечень категорий работников здравоохранения, имеющих право на дополнительные отпуска в связи в работой в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, включен в специальный раздел Списка - раздел XL "Здравоохранение". Кроме того, отдельные группы медиков перечислены в разделе XLI "Работа с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений" и в разделе XLIII "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства".

Продолжительность дополнительных отпусков медицинских работников, указанных в Списке, дифференцирована в зависимости от характера и сложности работы, от вредности условий труда и степени их неблагоприятного воздействия на здоровье работника. Отдельные группы работников здравоохранения пользуются правом на получение дополнительного отпуска продолжительностью 6 рабочих дней. К их числу относятся, например, некоторые работники физиотерапевтических отделений и кабинетов (врачи-физиотерапевты, младший медицинский персонал, работающие в электросветолечебных кабинетах, непосредственно занятые работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (УВЧ) мощностью до 200 ВТ и УКВЧ), отдельные работники стоматологических отделений и кабинетов (врачи-стоматологи, врачи-стоматологи-протезисты, врачи-стоматологи-ортодонты, зубные врачи, зубные техники, литейщики, полировщики), младший медицинский персонал кожно-венерологических учреждений, отделений, палат и кабинетов, некоторые категории врачей учреждений здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и домов отдыха (врачи-терапевты, не работающие на участке, врачи-хирурги, врачи-отоларингологи, врачи-офтальмологи и др.) и ряд иных категорий медицинских работников.

Для большинства медицинских работников, указанных в Списке, продолжительность дополнительного отпуска составляет 12 рабочих дней. В частности, дополнительный отпуск указанной продолжительности предоставляется врачам - участковым терапевтам,

врачам-педиатрам, врачам - акушерам-гинекологам стационара, врачам-гинекологам и многим другим категориям работников здравоохранения.

Для отдельных групп медиков предусмотрены дополнительные отпуска большей продолжительности. Так, дополнительные отпуска продолжительностью 18 рабочих дней предоставляются врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу физиотерапевтических отделений или кабинетов, непосредственно занятым работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (УВЧ) мощностью 200 ВТ и выше, лаборантам (в т.ч. врачам-лаборантам) лечебно-трудовых профилакториев для принудительного лечения лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией, врачам и среднему медицинскому персоналу, работающим в барокамерах и кессонах, врачам, среднему и младшему персоналу венерологических стационаров закрытого типа, врачам-анестезиологам-реаниматологам, медицинским сестрам-анестезистам, а также врачам и среднему медицинскому персоналу (кроме врача-лаборанта, старшей медицинской сестры и лаборанта) отделений (групп) анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии, работникам, непосредственно занятым на гамма-терапии и экспериментальном гамма-облучении в палатах по обслуживанию больных с наложенными радиоактивными препаратами и с гамма-установками, работникам, непосредственно занятым на рентгенодиагностике, флюорографии, на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем, и некоторым иным категориям медиков.

Правом на дополнительный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня в соответствии со Списком пользуются работники клинического двора лепрозория и противолепрозного отделения, отдела, кабинета, пункта, врачи (в т.ч. руководители), средний и младший медицинский персонал, энтомологи, биологи, зоологи, виварщики отдела особо опасных инфекций, а также врачи-эпидемиологи и врачи-бактериологи (в т.ч. руководители структурных подразделений, энтомологи, средний и младший медицинский персонал, занятый непосредственно работой с живыми культурами (зараженными животными) санитарно-профилактических учреждений и санитарно-эпидемиологических отделов (отделений) больниц, работники, непосредственно занятые на гамма-терапии и экспериментальном гамма-облучении с гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях, и некоторые другие группы работников здравоохранения.

Продолжительность дополнительного отпуска, составляющая 30 рабочих дней, предусмотрена Списком для врачей (в т.ч. врачей - руководителей отделений, кабинетов), кроме врача-лаборанта, среднего медицинского персонала (кроме лаборанта и медицинского статистика) и младшего медицинского персонала лечебно-трудовых профилакториев для принудительного лечения лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией, врачей, среднего и младшего медицинского персонала ВТЭК для психически больных и некоторых иных категорий работников.

Работникам здравоохранения, осуществляющим трудовую деятельность в особо вредных и особо опасных условиях труда, Списком установлены дополнительные отпуска продолжительностью 36 рабочих дней. Такие отпуска предоставляются отдельным категориям работников противочумных учреждений (станций, отрядов, отделений, лабораторий, институтов), непосредственно проводящим работы или соприкасающимся с подозрительным или заведомо заразным материалом и в заразных комнатах (боксах) по особо опасным инфекциям, а также в производстве бактерийных препаратов (например, ветеринарным врачам, зоологам, энтомологам и некоторым другим).

При применении данных норм Списка, предусматривающих продолжительность дополнительных отпусков работников здравоохранения в рабочих днях, следует учитывать, что Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 (СЗ РФ. 2008. N 48. Ст. 5618) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих

мест устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

9. Дополнительные отпуска медицинским работникам в связи с работой в неблагоприятных условиях труда предусмотрены и определенными федеральными законами. Порядок и условия их предоставления определены специальными нормативными правовыми актами, принятыми во исполнение этих законов. Так, ст. 15 Закона о предупреждении распространения туберкулеза установлено, что медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, имеют право на дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда. 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, утвержден Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292. Продолжительность дополнительного отпуска медицинских работников, указанных в Перечне, составляет 14 календарных дней.

10. Право на дополнительный отпуск предоставлено врачам-психиатрам, иным специалистам, медицинскому и другому персоналу учреждений здравоохранения, участвующим в оказании психиатрической помощи в соответствии со ст. 22 Закона РФ от 2 июля 1992 г. N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" (ВВС РФ. 1992. N 33. Ст. 1913). Конкретная продолжительность дополнительных отпусков определена уже упоминавшимся Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Так, дополнительный отпуск продолжительностью 30 рабочих дней предусмотрен для врачей (в т.ч. для врачей - руководителей отделений или кабинетов), кроме врачей-статистиков, среднего медицинского персонала (кроме лаборанта), младшего медицинского персонала (например, для младших медицинских сестер по уходу за больными (санитарок) и некоторых иных категорий работников психиатрических (психоневрологических), нейрохирургических лечебно-профилактических учреждений, отделений палат и кабинетов (в т.ч. детских), а также домов инвалидов (отделений) для психических больных.

Кроме того, в соответствии с Постановлением Минтруда России от 8 июля 1993 г. N 133 "О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда медицинского и другого персонала, участвующего в оказании психиатрической помощи" (Бюллетень Минтруда России. 1993. N 6) дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью 30 рабочих дней установлен психологам и физиологам, непосредственно и полный рабочий день работающим с психически больными, врачам - руководителям (с ненормированным рабочим днем) психиатрических (психоневрологических), нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических учреждений, отделений, палат и кабинетов, домов инвалидов (отделений) для психически больных и их заместителям, а также главным психиатрам органов здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи.

11. В соответствии со ст. 22 Закона о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции 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), что предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления льгот

работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей" (СЗ РФ. 1996. N 15. Ст. 1629). При этом следует учитывать, что с 1 января 2005 г. порядок предоставления установленных ст. 22 Закона о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции гарантий работникам учреждений здравоохранения субъектов РФ определяется органами исполнительной власти субъектов РФ.

Категории работников здравоохранения, имеющие право на получение отпусков указанной продолжительности, и порядок их предоставления определены Постановлением Минтруда России от 8 августа 1996 г. N 50 "Об утверждении порядка предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю) и ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда) работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека" (БНА РФ. 1996. N 6).

12. При исчислении конкретной продолжительности дополнительных отпусков работников здравоохранения, осуществляющих трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, следует учитывать норму ст. 121 ТК, согласно которой 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. Таким образом, время, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам (период временной нетрудоспособности, время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года, время выполнения государственных и общественных обязанностей), в указанный стаж не включается.

13. В счет времени, проработанного в профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной профессии или должности, что предусмотрено в п. 12 Инструкции по применению Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 и действующей в настоящее время в части, не противоречащей ТК.

14. Если медицинский работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований, что предусмотрено п. 18 Инструкции по применению Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС 21 ноября 1975 г., и п. 2 примечания к Перечню 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.

15. Отдельным категориям работников здравоохранения предусмотрено предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в связи с особым характером их работы. Так, ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в определенных учреждениях здравоохранения и на территориальных участках свыше 3 лет предоставляется:

врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности;

участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи (п. 32 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22 сентября 1977 г. N 870 "О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения");

среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи (Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 19 августа 1982 г. N 773);

старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи и заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков (Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16 октября 1986 г. N 1240).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск установлен также врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. N 1588 (СЗ РФ. 1999. N 2. Ст. 300) за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

Следует пояснить, что врач общей практики (семейный врач) совмещает обязанности участкового врача-терапевта и участкового врача-педиатра и, таким образом, имеет возможность осуществлять медицинское обслуживание всех членов семьи. Соответственно, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) совмещает обязанности медицинской сестры терапевтического и педиатрического территориального участка.

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывается время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

16. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 526 (БНА РФ. 2007. N 42).

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. N 149н (РГ. 2008. N 82).

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

Комментарий к статье 351

1. Действие законодательства о труде Российской Федерации распространяется на указанные в комментируемой статье категории работников только в том случае, если они осуществляют свою трудовую деятельность на условиях трудового договора.

2. Возможность заключения 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, по соглашению сторон срочных трудовых договоров предусмотрена в ст. 59 ТК.

3. Отдельным категориям работников культуры предусмотрено предоставление удлиненных основных оплачиваемых отпусков, а также дополнительных отпусков с целью компенсации дополнительной нагрузки при выполнении трудовых обязанностей. Так, в соответствии с Приказом Минкультуры России от 22 октября 2008 г. N 156 "О продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в Министерстве культуры Российской Федерации" (БНА РФ. 2008. N 47) федеральным государственным гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности гражданской службы в аппарате Министерства культуры РФ, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней. Федеральным государственным гражданским служащим, замещающим в аппарате Министерства культуры РФ должности федеральной государственной гражданской службы иных групп, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Федеральным государственным гражданским служащим, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы в аппарате Министерства культуры РФ, предоставляется помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет из расчета один календарный день за каждый год гражданской службы, но не более 10 календарных дней.

Федеральным государственным гражданским служащим аппарата Министерства культуры РФ предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

высшей группе должностей - в количестве 12 календарных дней;

главной группе должностей - в количестве 10 календарных дней;

ведущей группе должностей - в количестве 8 календарных дней;

старшей группе должностей - в количестве 6 календарных дней.

Работникам аппарата Министерства культуры РФ, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 7 календарных дней.

В Приказе Федеральной службы по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия от 15 октября 2007 г. N 292 "О ежегодных оплачиваемых отпусках государственных гражданских служащих Федеральной службы по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия" (БНА РФ. 2008. N 5) государственным гражданским служащим центрального аппарата Россвязьохранкультуры и ее территориальных органов установлены:

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности гражданской службы, - 35 календарных дней;

гражданским служащим, замещающим должности иных групп, - 30 календарных дней;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью, исчисляемой из расчета один календарный день за каждый год гражданской службы;

в) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством РФ.

Указанным гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность

которого определяется служебным распорядком и который не может быть менее 3 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет. Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, не может превышать 45 календарных дней, для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, - 40 календарных дней.

Приказом Федеральной службы по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия от 11 февраля 2008 г. N 58 "О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске руководителей территориальных органов Россвязьохранкультуры" (БНА РФ. 2008. N 14) предусмотрено предоставление государственным гражданским служащим - руководителям территориальных органов Россвязьохранкультуры ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный служебный день в количестве 3 календарных дней.

Согласно Приказу Минкультуры России от 15 ноября 2004 г. N 88 "О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам центрального аппарата Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации" (БНА РФ. 2004. N 52) за дополнительную нагрузку и периодическое выполнение служебных заданий во внеурочное время указанным работникам установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день следующей продолжительности:

заместителям министра - до 16 календарных дней;

директорам департаментов и их заместителям - до 14 календарных дней;

начальникам отделов в департаментах, их заместителям, советникам, помощникам министра, консультантам, главным специалистам - до 12 календарных дней;

ведущим специалистам, специалистам I и II категорий - до 10 календарных дней;

другим работникам центрального аппарата Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, не включенным в перечень государственных должностей федеральной государственной службы, - до 8 календарных дней дополнительного отпуска.

Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам учреждений культуры, работающим в неблагоприятных условиях труда, предоставляются согласно Списку 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 и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, разделы: XXXVI (Предприятия, организации и учреждения культуры); XLIII (Общие профессии всех отраслей народного хозяйства).

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии которых не включены в Список, выполняющим 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 рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых предусмотрены в Списке (п. 13 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, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20).

4. Оплата труда творческих работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, осуществляется на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утв. Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583. Так,

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570 (БНА РФ. 2007. N 41).

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. N 121н (РГ. 2008. N 80).

Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания) утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. N 341н (РГ. 2008. N 168).

Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. N 342н (РГ. 2008. N 168).

5. Особенности исчисления среднего заработка отдельных категорий творческих работников предусмотрены в Постановлении Правительства РФ от 22 февраля 1993 г. N 153 "О порядке исчисления среднего заработка отдельных категорий творческих работников" (САПП РФ. 1993. N 9. Ст. 746).

В п. 1 указанного Постановления установлено, что при исчислении среднего заработка творческих работников редакций газет, журналов, издательств, радио, телевидения и других средств массовой информации, а также предприятий, учреждений и организаций, в оплату труда которых включается авторский гонорар или оплата труда которых осуществляется по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, для оплаты отпуска, командировок и в других случаях авторское (постановочное) вознаграждение учитывается полностью вместе со всеми видами заработной платы, которые в установленном порядке включаются в сумму среднего заработка.

Пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам указанным работникам исчисляются из фактического заработка с учетом авторского (постановочного) вознаграждения. При этом исчисление пособия по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, производится из фактического заработка с учетом авторского (постановочного) вознаграждения в сумме, не превышающей двойного должностного (месячного) оклада работника. В сумму среднего заработка включается авторское (постановочное) вознаграждение, выплачиваемое на данном предприятии, в организации или учреждении, с начислением взносов на социальное страхование, подлежащее налогообложению в установленном порядке.

6. Ставки вознаграждения исполнителям за некоторые виды использования исполнения (постановки) установлены в Постановлении Правительства РФ от 17 мая 1996 г. N 614 "О ставках вознаграждения исполнителям за некоторые виды использования исполнения (постановки)" (СЗ РФ. 1996. N 21. Ст. 2529).

7. Для выдающихся деятелей культуры и искусства России Указом Президента РФ от 12 ноября 1993 г. N 1904 (САПП РФ. 1993. N 46. Ст. 4449) учреждены государственные

стипендии. В соответствии с Положением о порядке присуждения государственных стипендий для выдающихся деятелей культуры и искусства России и для талантливых молодых авторов литературных, музыкальных и художественных произведений, утв. Постановлением Правительства РФ от 6 мая 1994 г. N 483 (СЗ РФ. 1994. N 4. Ст. 366), указанные стипендии присуждаются на конкурсной основе не чаще одного раза в год решением Минкультуры России и выплачиваются ежемесячно вне зависимости от получаемых стипендиатом должностных окладов, доплат, надбавок, пенсий, стипендий и других выплат. Указом Президента РФ от 1 июля 1996 г. N 1010 "О мерах по усилению государственной поддержки культуры и искусства в Российской Федерации" (СЗ РФ. 1996. N 28. Ст. 3358) установлено, что выплата государственных стипендий выдающимся деятелям культуры и искусства России и талантливым молодым авторам литературных, музыкальных и художественных произведений производится в размере 800 руб. в месяц.

8. Начиная с 2000 г. возобновлена стажировка творческих работников театров и концертных организаций, которая проводится в целях повышения профессионального мастерства и уровня квалификации творческих работников театров и концертных организаций.

Условия и порядок проведения стажировки регламентированы в Положении о стажировке творческих работников театров и концертных организаций Российской Федерации, утв. Приказом Минкультуры России от 13 марта 2000 г. N 163.

9. Творческие союзы, ассоциации, профсоюзные и другие общественные организации в целях социальной поддержки творческих работников могут создавать службы содействия трудоустройству и специальные фонды для оказания социальной поддержки указанной категории граждан (ст. 55 Основ законодательства о культуре).

10. В соответствии со ст. 157 ТК время, когда 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, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, не является простоем и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

11. О продолжительности ежедневной работы (смены) и о порядке 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, см. ст. ст. 94, 96 и коммент. к ним.

12. О порядке привлечения 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, см. ст. 113 и коммент. к ней.

13. Об оплате 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, см. ст. 153 и коммент. к ней.

14. О возможности заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках см. ст. 63 и коммент. к ней.

15. О возможности направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни

несовершеннолетних 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, моложе 18 лет см. ст. 268 и коммент. к ней.

16. Особенности работы по совместительству работников культуры определены в Постановлении Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (БНА РФ. 2003. N 51), изданном во исполнение соответствующего поручения Правительства РФ (Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" // СЗ РФ. 2003. N 15. Ст. 1368).

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

Комментарий к статье 352

1. В соответствии со ст. 45 Конституции РФ гражданам Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

2. Развивая и конкретизируя ст. 45 Конституции РФ, ТК предусмотрел следующие способы защиты трудовых прав и законных интересов работников:

самозащиту работниками своих трудовых прав (см. ст. ст. 379, 380 и коммент. к ним);

государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый системой специально уполномоченных на это государственных органов (см. гл. 57 ТК и коммент. к ее статьям);

общественный контроль профессиональных союзов (см. ст. ст. 370 - 373 и коммент. к ним);

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ предусмотрена судебная защита трудовых прав работника.

Рассмотрение трудовых споров отнесено к подведомственности судов ст. 22 ГПК. Дела о восстановлении на работе и дела о разрешении коллективных трудовых споров рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции (см. ст. 24 ГПК, а также ст. ст. 382, 383, 391 - 396, 413 и коммент. к ним).

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

Комментарий к статье 353

1. Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости" (СЗ РФ. 2004. N 15. Ст. 1448) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отнесен к основным функциям Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). Постановлением также определено, что указанная функция осуществляется входящей в состав Федеральной службы по труду и занятости федеральной инспекцией труда (до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ).

2. Федеральные органы исполнительной власти по надзору занимаются особым кругом вопросов, связанных с охраной труда, здоровьем и безопасностью работающих в конкретных отраслях экономики.

Указом Президента РФ от 20 мая 2004 г. N 649 "Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти" (СЗ РФ. 2004. N 21. Ст. 2023) образована Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), правовой статус которой определен Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 "О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору" (СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3348).

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, является Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) и ее территориальные органы, созданные в установленном законодательством РФ порядке для осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в субъектах РФ, муниципальных образованиях и на транспорте.

Согласно п. 5 Положения об осуществлении государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2005 г. N 569 (СЗ РФ. 2005. N 39. Ст. 3953), Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и ее территориальные органы, структурные подразделения и федеральные государственные учреждения федеральных органов исполнительной власти (МВД России, Минобороны России, Федеральной службы исполнения наказаний, Главного управления специальных программ Президента РФ, Управления делами Президента РФ, ФСБ России, ФСО России, Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков, Федерального медико-биологического агентства), а также федеральные государственные научно-исследовательские учреждения, центры гигиены и эпидемиологии и другие учреждения, осуществляющие свою деятельность в целях обеспечения государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации, составляют единую федеральную централизованную систему государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

3. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ осуществляют внутриведомственный государственный контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде в подчиненных им организациях.

Согласно ст. 20 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2003. N 40. Ст. 3822) по вопросам осуществления органами местного самоуправления

отдельных государственных полномочий (в т.ч. государственного контроля в подведомственных органам местного самоуправления организациях) федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ в случаях, установленных федеральными законами и законами субъектов РФ, в пределах своей компетенции вправе издавать обязательные для исполнения нормативные правовые акты.

Органы местного самоуправления несут ответственность за осуществление отдельных государственных полномочий (в т.ч. по осуществлению государственного контроля) в пределах выделенных муниципальными образованиями на эти цели материальных ресурсов и финансовых средств.

4. Как следует из ст. 1 Закона о прокуратуре, в целях защиты прав и свобод человека и гражданина органы прокуратуры осуществляют надзор за исполнением законов федеральными министерствами и государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

В соответствии с процессуальным законодательством РФ органы прокуратуры осуществляют надзор за законностью решений, выносимых судами общей юрисдикции по трудовым делам.

Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения трудовых прав работников.

Руководствуясь полномочиями, предоставленными ст. 22 Закона о прокуратуре, прокурор при осуществлении государственного надзора вправе: по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения поднадзорных объектов, иметь доступ к их документации и материалам, проверять исполнение законов в связи с поступившей в органы прокуратуры информацией о фактах нарушения закона; требовать от руководителей и других должностных лиц 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; вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов.

Наделенные определенными властными полномочиями органы прокуратуры не вправе вмешиваться в оперативную деятельность поднадзорных объектов.

В целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях прокурор или его заместитель объявляет в письменной форме должностным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона.

В случае неисполнения требований, изложенных в указанном предостережении, должностное лицо, которому оно было объявлено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке (ст. 25.1 Закона о прокуратуре).

В случае принятия акта, нарушающего трудовые права работника, прокурор приносит протест в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо обращается в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством РФ.

Прокурор вносит представление об устранении нарушений трудовых прав работника в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенное нарушение (ст. 28 Закона о прокуратуре).

Прокурор по основаниям, установленным законом, возбуждает уголовное дело или производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иному виду ответственности, предусмотренному законом.

При осуществлении надзора за исполнением закона и иных нормативных правовых актов о труде органы прокуратуры не подменяют другие надзорно-контрольные органы.

В соответствии с ч. 7 ст. 9 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей (указанный Закон вступает в силу с 1 июля 2009 г., а его ч. 6, ч. 7 ст. 9 - с 1 января 2010 г.) Генеральная прокуратура РФ размещает на своем официальном сайте в сети Интернет в срок до 31 декабря текущего календарного года ежегодный сводный план проведения плановых проверок органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля.

Приказом Генерального прокурора РФ утверждается порядок согласования органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля с органом прокуратуры проведения внеплановой выездной проверки субъектов малого или среднего предпринимательства, а также утверждение органа прокуратуры для согласования проведения внеплановой выездной проверки (ч. 7 ст. 10 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

Органы прокуратуры осуществляют учет проводимых органами государственного контроля (надзора) внеплановых выездных проверок субъектов малого и среднего предпринимательства, а также ежегодный мониторинг внеплановых выездных проверок (ч. 19 ст. 10 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

Статья 354. Федеральная инспекция труда

Комментарий к статье 354

1. Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля в сфере труда, является Федеральная служба по труду и занятости, находящаяся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Указанная служба осуществляет предоставленные ей полномочия в соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 (СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2901).

2. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы - государственные инспекции труда.

Государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей, автономных округов, районов, городов и межрегиональные государственные инспекции труда во главе с Федеральной службой по труду и занятости составляют единую централизованную систему государственных органов - федеральную инспекцию труда, уполномоченную на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Федеральную службу по труду и занятости возглавляет руководитель, назначаемый и освобождаемый от должности Правительством РФ по представлению министра здравоохранения и социального развития РФ.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости представляет министру здравоохранения и социального развития РФ предложения о назначении на должность и об освобождении от должности руководителей территориальных органов и проект положения о территориальных органах службы.

Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда

Комментарий к статье 355

1. Статья 45 Конституции РФ гарантирует гражданам Российской Федерации право на государственную защиту предоставленных им прав и свобод. Принцип государственной защиты прав и свобод человека и гражданина служит основополагающим началом для деятельности всего государственного механизма.

Будучи звеном этого механизма, федеральная инспекция труда и ее должностные лица обязаны руководствоваться этим принципом в своей надзорно-контрольной деятельности.

Приоритеты деятельности федеральной инспекции труда должны быть направлены прежде всего на защиту трудовых прав работников, на проверку соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При этом защита трудовых прав работников не должна осуществляться в ущерб охраняемым законом правам и интересам работодателей.

В процессе надзорно-контрольной деятельности государственные инспекции труда руководствуются принципами защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, предусмотренных ст. 3 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей. К таким принципам отнесены:

преимущественно уведомительный порядок начала осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности;

презумпция добросовестности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей;

открытость и доступность для юридических лиц, индивидуальных предпринимателей нормативных правовых актов Российской Федерации, муниципальных правовых актов, соблюдение которых проверяется при осуществлении государственного контроля (надзора), а также информации об организации и осуществлении государственного контроля (надзора), о правах и об обязанностях органов государственного контроля (надзора), их должностных лиц, за исключением информации, свободное распространение которой запрещено или ограничено в соответствии с законодательством РФ;

проведение проверок в соответствии с полномочиями органа государственного контроля (надзора);

недопустимость проводимых в отношении одного юридического лица или одного индивидуального предпринимателя несколькими органами государственного контроля (надзора) проверок исполнения одних и тех же обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами;

недопустимость требования о получении юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями разрешений, заключений и иных документов, выдаваемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, для начала осуществления установленных рассматриваемым Законом отдельных видов работ, услуг в случае представления указанными лицами уведомлений о начале осуществления предпринимательской деятельности;

ответственность органов государственного контроля (надзора), их должностных лиц за нарушение законодательства РФ при осуществлении государственного контроля (надзора);

недопустимость взимания органами государственного контроля (надзора) с юридических лиц, индивидуальных предпринимателей платы за проведение мероприятий по контролю;

финансирование за счет средств соответствующих бюджетов проводимых органами государственного контроля (надзора) проверок, в т.ч. мероприятий по контролю;

разграничение полномочий федеральных органов исполнительной власти в соответствующих сферах деятельности, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора), органов государственной власти субъектов РФ в соответствующих сферах деятельности, уполномоченных на осуществление

регионального государственного контроля (надзора), на основании федеральных законов и законов субъектов РФ.

Предусмотренные гл. 2 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей требования к организации и проведению мероприятий по контролю имеют для федеральной инспекции труда такую же обязательную силу, как и обязанности, установленные в ТК (см. ст. ст. 358, 360 и коммент. к ним).

Неукоснительное соблюдение федеральной инспекцией труда законов и иных нормативных правовых актов - необходимое условие для реализации принципа законности при осуществлении надзорно-контрольной деятельности в сфере труда. Защищая трудовые права работников, федеральная инспекция труда не вправе выходить за пределы предоставленной ей компетенции и обязана в своей деятельности руководствоваться Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

Принцип объективности требует от государственных инспекторов труда добросовестного, тщательного, всестороннего выяснения обстоятельств, относящихся к факту нарушения трудовых прав работников. Недопустимо их поверхностное, формальное, некритичное отношение к полученным материалам. Все собранные материалы должны содержать достаточный набор доказательств по конкретному делу.

Принцип независимости Федеральной инспекции труда состоит в том, что государственные инспекторы труда при исполнении своих прав и обязанностей 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 (ст. 359 ТК).

Принцип гласности означает открытость деятельности государственных инспекций труда, их доступность для работников, для средств массовой информации. Обеспечение принципа гласности в деятельности федеральной инспекции труда повышает уровень информированности трудящихся о состоянии законности в сфере труда, о результатах ее работы по защите трудовых прав работников.

Посредством реализации принципа гласности государство, в свою очередь, осуществляет контроль за деятельностью государственных инспекторов труда. За противоправные действия или бездействие они несут ответственность, установленную федеральными законами (ст. 364 ТК).

2. В ч. 2 ст. 355 сформулированы основные задачи федеральной инспекции труда по обеспечению соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; защите трудовых прав работников, включая право на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (см. ст. 219 и коммент. к ней).

Одна из основных задач федеральной инспекции труда - информировать компетентные органы государственной власти о фактах нарушений, бездействия или злоупотреблений, допускаемых руководителями и иными ответственными работниками в сфере труда.

Для выполнения своих задач федеральная инспекция труда наделена широким кругом полномочий (см. ст. 356 и коммент. к ней).

Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда

Комментарий к статье 356

1. Статья 356 определяет компетенцию федеральной инспекции труда, обеспечивающую реализацию стоящих перед ней задач. В своей деятельности федеральная инспекция труда не должна выходить за пределы предоставленных ей

полномочий, иначе она будет либо препятствовать осуществлению надзорно-контрольной деятельности другими уполномоченными на то государственными органами, либо вмешиваться в работу проверяемых организаций. Для предотвращения подобных случаев работники организаций и государственные инспекторы труда должны иметь полное представление о задачах и полномочиях федеральной инспекции труда.

2. Одно из основных направлений деятельности федеральной инспекции труда составляют проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, расположенных на соответствующей территории. Основаниями для проверок служат поступающие в федеральную инспекцию труда заявления и жалобы трудящихся, материалы средств массовой информации, данные статистики, судебной, прокурорской практики, материалы проверок общественных организаций, прежде всего технической и правовой инспекций профсоюзов.

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. Ей предоставлена возможность непосредственного общения с работниками и другими заинтересованными гражданами во время регулярно организуемых приемов.

Указанные источники информации служат исходным материалом для организации и проведения как плановых (текущих), так и внеплановых проверок, т.е. по конкретному факту правонарушения. Так, федеральная инспекция труда принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно (см. ст. ст. 229, 230 и коммент. к ним).

При анализе материалов о нарушении законодательства о безопасности труда зачастую требуются специальные познания в области здравоохранения и техники безопасности. Поэтому федеральная инспекция труда наделена полномочием привлекать квалифицированных специалистов. Их помощь может оказываться в различных формах - консультации, обследования, дачи заключений по конкретным вопросам.

3. Важным участком работы федеральной инспекции труда является предупреждение правонарушений в сфере труда. В связи с этим в ее компетенцию входит проведение предупредительного надзора за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию.

4. По результатам проверок федеральная инспекция труда принимает конкретные меры: выдает обязательные предписания об устранении нарушений; составляет протоколы об административных правонарушениях в пределах предоставленных ей полномочий; подготавливает необходимые материалы, на основании которых ставит вопрос перед компетентным органом или должностными лицами о привлечении виновных к установленной федеральным законом ответственности; в соответствии с законодательством РФ рассматривает дела об административных правонарушениях (см. ст. 362 и коммент. к ней).

5. Информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, федеральная инспекция труда осуществляет в соответствии с Административным регламентом исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 9 декабря 2008 г. N 702н (БНА РФ. 2009. N 7).

6. В компетенцию федеральной инспекции труда входит 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 Российской Федерации, органам местного самоуправления, правоохранительным и судебным органам.

Ежегодному опубликованию подлежат доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В установленном порядке эти доклады представляются на рассмотрение Президенту РФ и Правительству РФ.

7. К полномочиям федеральной инспекции труда отнесено осуществление надзора и контроля 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 (см. ст. ст. 183, 184 и коммент. к ним).

Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 357

1. Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) реализуют предоставленные им права в пределах компетенции соответствующего органа федеральной инспекции труда.

Статья 357 устанавливает основные права государственных инспекторов труда, позволяющие выявлять факты нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателями и их представителями и фиксировать обстоятельства, способствующие правонарушениям.

В этих целях государственные инспекторы труда наделены правом беспрепятственно в любое время суток посещать инспектируемые организации всех организационно-правовых форм и форм собственности. На них распространяется право пропускного режима там, где оно установлено. Для прохода государственного инспектора на территорию проверяемой организации ему достаточно предъявить служебное удостоверение установленного образца.

Государственный инспектор труда имеет право на месте знакомиться с документами и материалами, чтобы получить необходимую информацию. При этом недопустимо уклонение работодателей и их представителей от предоставления документов под каким-либо предлогом, в т.ч. по мотивам содержания в них коммерческой или государственной тайны.

Работа с документами, содержащими коммерческую или государственную тайну, осуществляется в особом порядке, установленном законом.

Право на отнесение тех или иных сведений к информации, составляющей коммерческую тайну, и на определение перечня и состава такой информации принадлежит ее обладателю с учетом положений Закона о коммерческой тайне.

Не могут составлять коммерческую тайну сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, условиях труда, в т.ч. об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест; о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам; о нарушениях законодательства РФ и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений; о численности и об оплате труда работников некоммерческих организаций и об использовании в деятельности таких организаций безвозмездного труда граждан.

Обладатель информации, составляющей коммерческую тайну, в соответствии с Законом о коммерческой тайне имеет право устанавливать, изменять и отменять в письменной форме режим коммерческой тайны, разрешать или запрещать доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, определять порядок и условия доступа

к этой информации, требовать от государственных органов, которым предоставлена информация, составляющая коммерческую тайну, соблюдения обязанностей по охране ее конфиденциальности.

Государственные инспекторы труда не вправе - без согласия обладателя информации - разглашать или передавать другим лицам, органам государственной власти, иным государственным органам, органам местного самоуправления информацию, составляющую коммерческую тайну, ставшую известной им в силу выполнения должностных (служебных) обязанностей, за исключением специально предусмотренных случаев, а также не вправе использовать эту информацию в корыстных или иных личных целях. В случае нарушения конфиденциальности информации государственные инспекторы труда несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203 (СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4775).

Порядок доступа к этим сведениям определяется Законом о государственной тайне. Согласно ст. 25 Закона организация доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну, возлагается на руководителя соответствующего органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации, а также их структурные подразделения по защите государственной тайны. Порядок доступа государственного инспектора труда к этим сведениям устанавливается нормативными документами, утверждаемыми Правительством РФ.

Руководители органов государственной власти, предприятий, учреждений, организаций обязаны создать для государственного инспектора труда такие условия, при которых он знакомится только с теми сведениями, составляющими государственную тайну, и только в тех объемах, которые необходимы ему для выполнения его должностных (функциональных) обязанностей.

Государственный инспектор 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.

2. В целях наиболее полной проверки государственные инспекторы труда направляют контролируемым органам соответствующие письма (запросы) с конкретным указанием необходимых для представления материалов.

Недопустим отказ работодателей (их представителей) предоставить необходимую информацию на том основании, что она не может быть безвозмездной.

В отношении нарушителей правила ст. 357 о безвозмездности предоставления государственному инспектору труда необходимой информации он должен использовать все имеющиеся в его распоряжении средства воздействия.

3. Государственные инспекторы труда имеют право изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлением соответствующего акта. Таким правом они наделены в соответствии со ст. 12 Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947) (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 10).

4. Актом реагирования государственного инспектора труда на нарушения, выявленные в ходе проверки, является предписание об устранении вскрытых правонарушений, их причин и способствующих им условий.

Предписание прилагается к акту проверки, который составляется в 2 экземплярах. Один экземпляр акта проверки с копией предписания вручается работодателю или его представителю под расписку либо направляется по почте с уведомлением о вручении,

которое приобщается к экземпляру акта проверки, хранящемуся в деле проверяющего органа федеральной инспекции труда.

Содержащиеся в предписании рекомендации должны иметь правовую направленность и не касаться оперативно-хозяйственной деятельности проверяемой организации.

Предложения об устранении факторов экономического, организационно-управленческого, технического, санитарно-гигиенического, медицинского характера, способствовавших правонарушениям в сфере труда, должны основываться на заключениях специалистов, материалах проверок и ревизий.

В предписании допустима постановка вопроса о необходимости привлечения руководителей и иных должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от работы в установленном порядке (см. ст. 76 и коммент. к ней).

Выполнение предписаний государственных инспекторов труда является обязанностью работодателя, возложенной на него ст. 212 ТК (см. коммент. к ней).

5. В случае если при проведении проверки будет установлено, что деятельность юридического лица, его филиала, представительства, структурного подразделения, индивидуального предпринимателя, эксплуатация ими зданий, строения, сооружений, помещений, оборудования, подобных объектов, транспортных средств, производимые и реализуемые ими товары (выполняемые работы, предоставляемые услуги) представляют непосредственную угрозу причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, безопасности государства, возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера или такой вред причинен, государственный инспектор труда обязан незамедлительно принять меры по недопущению причинения вреда или прекращению его причинения вплоть до временного запрета деятельности юридического лица, его филиала, представительства, структурного подразделения, индивидуального предпринимателя в порядке, установленном КоАП, отзыва продукции, представляющей опасность для жизни, здоровья граждан и для окружающей среды, из оборота и довести до сведения граждан, а также других юридических лиц, индивидуальных предпринимателей любым доступным способом информацию о наличии угрозы причинения вреда и способах его предотвращения (ч. 2 ст. 17 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

6. Следует отметить, что Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, наделив государственных инспекторов труда правом 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, привел абз. 9 ст. 357 в соответствие со ст. 76 ТК, которая обязывает работодателя отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Обязанность проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, определяемом Правительством РФ, возложена на всех работников организаций, включая руководителей, ст. 225 (см. коммент. к ней).

7. В соответствии со ст. 212 ТК применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты является обязанностью работодателя (см. коммент. к этой статье).

Государственные инспекторы труда вправе запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в т.ч. требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8. Государственные инспекторы труда наделены правом составлять протоколы и рассматривать дела о нарушении руководителями и другими должностными лицами организаций трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Административная ответственность указанных лиц

выражается в наложении денежного штрафа в размерах, установленных КоАП (см. п. п. 5, 6 коммент. к ст. 362).

В тех случаях, когда действия работодателя и его представителей содержат признаки деяния, наказуемого в уголовном порядке, государственные инспекторы труда могут направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности.

Им предоставлено также право предъявлять в суд иски о защите трудовых прав работников, выступать в суде в качестве экспертов по искам о возмещении вреда, причиненного здоровью работников, и др.

Если в государственную инспекцию труда обратится профсоюзный орган или сам работник либо иной гражданин, защищающий интересы и права работника, по вопросу, который рассматривает соответствующий орган по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (кроме исков, принятых судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда (если он выявит очевидное нарушение трудового законодательства) вправе выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Данное предписание может быть обжаловано в судебном порядке в течение 10 дней с момента его получения работодателем или его представителем.

Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 358

1. Осуществляя надзорно-контрольные полномочия федеральной инспекции труда, государственные инспекторы действуют в соответствии с Конституцией РФ, требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Перечень таких актов приведен в ст. 5 (см. коммент. к ней).

В соответствии со ст. 18 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей государственные инспекторы труда при проведении проверки обязаны:

своевременно и в полной мере исполнять предоставленные в соответствии с законодательством РФ полномочия по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами;

соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы проверяемого работодателя;

проводить проверку на основании распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя соответствующего органа федеральной инспекции труда;

проводить проверку только во время исполнения служебных обязанностей, выездную проверку только при предъявлении служебных удостоверений, копии распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя, соответствующего органа федеральной инспекции труда и в случае, предусмотренном ч. 5 ст. 10 Закона, копии документа о согласовании проведения проверки с органами прокуратуры;

не препятствовать руководителю (его заместителю) проверяемой организации присутствовать при проведении проверки и давать разъяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;

предоставлять руководителю (его заместителю) проверяемой организации, присутствующему при проведении проверки, информацию и документы, относящиеся к предмету проверки;

знакомить руководителя (его заместителя) с результатами проверки;

учитывать при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, соответствие указанных мер тяжести нарушений, их потенциальной опасности для жизни,

здоровья работников, а также не допускать необоснованное ограничение прав и законных интересов работодателя;

доказывать обоснованность своих действий при их обжаловании работодателем в порядке, установленном законодательством РФ;

соблюдать сроки проведения проверки, установленные Законом о защите прав юридических лиц и предпринимателей;

не требовать от работодателя документы и иные сведения, представление которых не предусмотрено законодательством РФ;

перед началом проведения выездной проверки по просьбе руководителя (его заместителя) ознакомить его с положениями административного регламента (при его наличии), в соответствии с которым проводится проверка;

осуществлять запись о проведенной проверке в журнале проверок.

Государственным инспекторам труда надлежит также руководствоваться ведомственными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральной инспекцией труда.

2. Установленная в ч. 2 ст. 358 обязанность сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, полученную государственным инспектором труда при осуществлении надзорно-контрольных полномочий, а также после оставления занимаемой должности, должна быть закреплена в качестве условия трудового договора, заключаемого руководителем соответствующей государственной инспекции труда с лицом, принимаемым на должность государственного инспектора труда (см. ст. 57 и коммент. к ней).

3. Часть 2 ст. 358 обязывает государственных инспекторов труда воздерживаться от сообщения работодателю сведений о работнике, обратившемся в государственную инспекцию труда за защитой своих трудовых прав. Это необходимо, чтобы предотвратить факты сокрытия правонарушений, т.к. работники, особенно коммерческих организаций, опасаясь негативной реакции со стороны работодателя, зачастую не информируют федеральную инспекцию труда о нарушениях их трудовых прав.

Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 359

Статья 359 содержит принципиальное положение, обязательное для соблюдения всеми государственными органами и должностными лицами. Независимость государственных инспекторов труда состоит в том, что надзорно-контрольные полномочия они осуществляют только на основе закона, своего внутреннего убеждения и материалов проверок, проведенных в соответствии с требованиями полноты, всесторонности и объективности.

Воздействие (в какой-либо форме) государственных органов или должностных лиц на государственных инспекторов труда влечет установленную законом ответственность (см. ст. 363 и коммент. к ней).

Статья 360. Порядок инспектирования работодателей

Комментарий к статье 360

1. В соответствии со ст. 10 ТК государственные инспекторы труда обязаны руководствоваться общепризнанными принципами и нормами международного права. Важные положения, регулирующие порядок инспектирования организаций, содержатся в Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947) и

Протоколе 1995 г. к этой Конвенции, ратифицированные Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 10).

Помимо ст. 360 основные требования к организации и проведению проверок соблюдения трудового законодательства закреплены в Законе о защите прав юридических лиц и предпринимателей.

Особенности организации и проведения проверок при осуществлении контроля и надзора в сфере труда в части, касающейся вида, предмета, оснований проверок и сроков их проведения, могут устанавливаться другими федеральными законами (ч. 4 ст. 1 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

2. В соответствии со ст. 14 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей государственный инспектор труда правомочен проводить мероприятия по контролю (надзору) при наличии у него соответствующего распоряжения (приказа), копия которого вручается работодателю проверяемой организации. В этом документе указываются:

1) наименование соответствующей государственной инспекции труда;

2) фамилия, имя, отчество государственного инспектора труда, уполномоченного на проведение проверки, а также привлекаемых к проведению проверки экспертов, представителей экспертных организаций;

3) наименование юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, проверка которых проводится;

4) цели, задачи, предмет проверки и срок ее проведения;

5) правовые основания проведения проверки, в т.ч. подлежащие проверке обязательные требования и требования, установленные муниципальными правовыми актами;

6) сроки проведения и перечень мероприятий по контролю, необходимых для достижения целей и задач проведения проверки;

7) перечень административных регламентов проведения мероприятий по контролю;

8) перечень документов, представление которых юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем необходимо для достижения целей и задач проведения проверки;

9) даты начала и окончания проведения проверки.

Заверенную печатью копию распоряжения (приказа) о проведении мероприятия по контролю (надзору) государственный инспектор труда вручает работодателю или его представителю одновременно с предъявлением своего служебного удостоверения.

3. Срок проведения проверки (в т.ч. документарной) не может превышать 20 рабочих дней.

В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановой выездной проверки не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия в год.

В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения сложных и (или) длительных исследований, испытаний, специальных экспертиз и расследований на основании мотивированного предложения государственного инспектора труда, проводящего выездную плановую проверку, срок ее проведения может быть продлен руководителем соответствующей государственной инспекции труда, но не более чем на 20 рабочих дней, в отношении малых предприятий, микропредприятий - не более чем на 15 часов.

Срок проведения проверки (в т.ч. документарной) работодателя, осуществляющего свою деятельность на территориях нескольких субъектов РФ, устанавливается отдельно по каждому его филиалу, представительству.

4. Статья 15 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей устанавливает ограничения, которые государственный инспектор не должен нарушать. Он не вправе:

проверять выполнение обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, если такие требования не относятся к полномочиям соответствующего органа федеральной инспекции труда;

осуществлять плановую или внеплановую выездную проверку в случае отсутствия при ее проведении руководителя (его заместителя) проверяемой организации, за исключением случая проведения проверки, основанием для которой явилось причинение вреда жизни или здоровью работников;

требовать представления документов, информации, образцов продукции, проб обследования объектов окружающей среды и объектов производственной среды, если они не являются объектами проверки или не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы таких документов;

отбирать образцы продукции, пробы обследования объектов окружающей среды и объектов производственной среды для проведения их исследований, испытаний, измерений без оформления протоколов об отборе указанных образцов, проб по установленной форме и в количестве, превышающем нормы, установленные национальными стандартами, правилами отбора образцов, проб и методами их исследований, испытаний, измерений, техническими регламентами или действующими до дня их вступления в силу иными нормативными техническими документами и правилами и методами исследований, испытаний, измерений;

распространять информацию, полученную в результате проведения проверки и составляющую государственную, коммерческую, служебную, иную охраняемую законом тайну, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;

превышать установленные сроки проведения проверки;

осуществлять выдачу работодателем предписаний или предложений о проведении за их счет мероприятий по контролю.

5. По результатам проверки государственный инспектор труда составляет акт по установленной форме в 2 экземплярах. Типовая форма акта проверки устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 16 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

6. Если государственный инспектор труда сочтет, что уведомление работодателя о проводимой проверке позволит ему принять меры к сокрытию сведений о нарушении трудовых прав работников и тем самым будет нанесен ущерб эффективности контроля, он может не сообщать работодателю или его представителю о своем присутствии (ст. 12 Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947).

7. Особенности проведения данных мероприятий в отдельных сферах государственного контроля (надзора) предусматриваются федеральными законами или в установленном ими порядке с учетом положений Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей.

До тех пор, пока специальными законами не установлены особые правила организации и проведения мероприятий по контролю (надзору) в отдельных сферах деятельности государства, государственным инспекторам труда следует руководствоваться Протоколом 1995 г. к Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947).

Согласно ст. 4 Протокола государство-член может вводить особый порядок инспекции рабочих мест в вооруженных силах, в полиции и в других органах общественной безопасности, а также в исправительных учреждениях с тем, чтобы регулировать полномочия инспекторов труда, как они предусмотрены в ст. 12 Конвенции, в отношении:

a) доступа только для инспекторов, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

b) проведения инспекции в назначенное время;

c) полномочия требовать предъявления конфиденциальных документов;

d) выноса конфиденциальных документов из помещений;

e) взятия и анализа проб материалов и веществ.

Государство-член может также вводить особый порядок инспекции рабочих мест в вооруженных силах и полиции и 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.

До того как государство воспользуется особым порядком инспектирования рабочих мест, оно должно провести консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или, в случае отсутствия таких организаций, с представителями заинтересованных предпринимателей и трудящихся.

Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 361

1. Комментируемая статья предусматривает административный и (или) судебный порядок обжалования решений государственных инспекторов труда.

Административный порядок предполагает подачу жалобы вышестоящему по подчиненности лицу или органу. В ст. 361 уточняется, что решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации. Кроме того, разрешается подача жалобы на решения государственных инспекторов труда в суд.

Если работодатель - физическое лицо, руководитель, иные должностные лица организации, подвергшейся контролю со стороны государственной инспекции труда, не согласятся с решением главного государственного инспектора труда по результатам проведенной проверки, они вправе обратиться с жалобой в судебные органы.

2. В судах рассматриваются жалобы на решения государственных инспекторов труда, главного государственного инспектора труда Российской Федерации о привлечении руководителей и иных должностных лиц организации, работодателей - физических лиц к административной ответственности. Рассмотрение жалоб осуществляется по правилам, предусмотренным ГПК.

3. На государственных инспекторах труда лежит обязанность доказывать обоснованность своих действий при их обжаловании работодателями в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 18 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Комментарий к статье 362

1. Работодатели обязаны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты о труде, коллективный договор, соглашения и условия трудовых договоров, заключаемых с работниками. Несоблюдение принципа законности в сфере труда, нарушения трудовых прав работников служат основанием для привлечения

руководителей и иных должностных лиц организации, работодателей - физических лиц к ответственности (дисциплинарной, материальной, административной, уголовной).

2. Государственным инспекторам труда предоставлено право предъявлять работодателям обязательные предписания о привлечении нарушителей законов и иных нормативных правовых актов о труде к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от работы в установленном порядке (ст. 357 ТК).

Привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляется по правилам, предусмотренным в ст. ст. 192 - 195 ТК (см. коммент. к ним).

3. О материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику, см. гл. 38 ТК и коммент. к содержащимся в ней статьям.

4. Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, возмещается в соответствии с Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (см. ст. 184 и коммент. к ней).

5. За нарушение законодательства о труде и об охране труда ст. 5.27 КоАП предусматривает административную ответственность руководителя или лица, его представляющего, в виде денежного штрафа в размере от 1000 до 5 тыс. руб.; работодателя - физического лица - от 1000 до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до 3 лет.

6. Трудовым кодексом установлена административная ответственность в виде денежного штрафа за следующие правонарушения в сфере труда: уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54); уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры (ст. 416).

Дела об указанных деяниях рассматриваются в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях. Так, уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП); непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП); уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП) - влечет административный штраф в размере от 1000 до 3 тыс. руб.

За необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения; за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению предусмотрен денежный штраф в размере от 3 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. ст. 5.30, 5.31 КоАП).

Невыполнение соглашения влечет наложение штрафа в размере от 2 тыс. до 4 тыс. руб. (ст. 5.33 КоАП).

За увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки на работодателя налагается административный штраф в размере от 4 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. 5.34 КоАП).

Сокрытие должностным лицом страхового случая (ст. 5.44 КоАП) влечет наложение денежного штрафа от 500 руб. до 1000 руб.

Согласно ст. 23.12 КоАП административные взыскания в виде штрафа за указанные выше правонарушения имеют право налагать:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители; главный государственный правовой инспектор труда Российской

Федерации; главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда; руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда;

2) руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда); начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда); главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.

В соответствии со ст. 23.12, п. 16 ч. 2 ст. 28.3 и ч. 4 ст. 28.3 КоАП Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 10 апреля 2006 г. N 60 утвержден 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 РФ), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях (БНА РФ. 2006. N 21).

7. Суммы административных штрафов, взыскиваемые на территории субъекта РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда, используются на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных федеральными, отраслевыми, территориальными целевыми программами улучшения условий и охраны труда (п. 1 Постановления Правительства РФ от 7 июля 2000 г. N 507 "О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда" // СЗ РФ. 2000. N 29. Ст. 3095).

Постановлением Минтруда России от 14 февраля 2001 г. N 19 утвержден Порядок учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда (Бюллетень Минтруда России. 2001. N 3).

8. Право привлекать должностных лиц и граждан к административной ответственности предоставлено Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзору). КоАП определил круг должностных лиц, наделенных правом налагать денежные штрафы, размер штрафов и конкретные составы правонарушений. Так, административная ответственность установлена за: нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов (ст. 9.1 КоАП); нарушение норм и правил безопасности гидротехнических сооружений (ст. 9.2 КоАП); нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов (ст. 11.20 КоАП) и др.

За нарушение норм и правил использования атомной энергии, порядка учета ядерных материалов и радиоактивных веществ указанная федеральная служба налагает на руководителей и должностных лиц организаций, работодателей - физических лиц административный штраф в размере от 3 тыс. до 4 тыс. руб. (ст. 9.6 КоАП).

К руководителям и должностным лицам, а также к работодателям - физическим лицам, нарушающим правила охраны электрических сетей напряжением свыше 1000 вольт, правила пользования топливом и энергией, правила устройства, эксплуатации топливо- и энергопотребляющих установок, тепловых сетей, объектов хранения, содержания, реализации и транспортировки энергоносителей, топлива и продуктов его переработки применяется административный штраф в размере от 1000 до 2 тыс. руб. (ст. ст. 9.8, 9.11 КоАП).

9. Властными полномочиями по применению штрафов в области санитарно-эпидемиологического благополучия наделена Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, которая налагает административный штраф в размере от 500 руб. до 1000 руб. на должностных лиц, работодателей -

физических лиц, нарушающих действующие санитарные правила и гигиенические нормативы, не выполняющих санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия (ст. 6.3 КоАП). Нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных зданий, сооружений и транспорта влечет административную ответственность должностных лиц в виде штрафа в размере от 1000 до 2 тыс. руб.; лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 2 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток (ст. 6.4 КоАП).

10. КоАП управомочил судебные органы налагать административные взыскания за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда. В соответствии со ст. 23.1 КоАП судьи рассматривают дела о нарушении законодательства о труде и об охране труда руководителем или иным должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, которое влечет дисквалификацию на срок от одного года до 3 лет.

11. Статья 143 УК предусматривает ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека. Мерой наказания определен штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительные работы на срок до 2 лет, либо лишение свободы на срок до одного года.

Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека, наказываются лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Статья 145 УК устанавливает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет. Указанные действия влекут наложение денежного штрафа в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо привлечение к обязательным работам на срок от 120 до 180 часов.

Кроме того, установлена уголовная ответственность за: нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина, в т.ч. в сфере труда (ст. 136 УК); воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов (ст. 144 УК); нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215 УК); прекращение или ограничение подачи электрической энергии либо отключение от других источников жизнеобеспечения (ст. 215.1 УК); нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216 УК); нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст. 217 УК); нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст. 218 УК); нарушение правил пожарной безопасности (ст. 219 УК); нарушение правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного, воздушного или водного транспорта (ст. 263 УК); нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов (ст. 269 УК).

Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 363

1. Статья 212 ТК обязывает работодателя: а) обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда с целью проверки условий и охраны труда в организации,

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; б) выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Статья 22 ТК в числе основных обязанностей работодателя закрепляет своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплату денежных штрафов, наложенных за нарушение законов, иных нормативных правовых актов о труде.

2. Необоснованное воспрепятствование надзорно-контрольной деятельности органов федеральной инспекции труда, неисполнение в установленный срок предписаний государственных инспекторов труда согласно ст. 25 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей служит основанием для привлечения к ответственности руководителей и иных должностных лиц организаций.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение указанных выше обязанностей руководители (их представители) могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности (см. ст. ст. 192, 193 и коммент. к ним).

Угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, содержащие признаки уголовно наказуемого деяния, могут служить основанием для постановки вопроса о привлечении руководителей (их представителей) к уголовной ответственности.

Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 364

1. Согласно ч. 1 ст. 19 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей государственные инспекторы труда в случае ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей при проведении мероприятий по контролю, совершения противоправных действий (бездействия) несут ответственность по законодательству РФ (дисциплинарную, материальную, уголовную).

Дисциплинарная и материальная ответственность наступает по нормам ТК (гл. 30 "Дисциплина труда" (ст. ст. 192, 193), гл. 39 "Материальная ответственность работника"), уголовная ответственность - по нормам гл. 30 УК "Преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления".

2. Государственные инспекции труда ведут учет ненадлежащего исполнения должностными лицами служебных обязанностей, проводят соответствующие служебные расследования и принимают в соответствии с законодательством РФ меры в отношении таких должностных лиц.

О мерах, принятых в отношении виновных в нарушении законодательства РФ должностных лиц, в течение 10 дней со дня принятия таких мер соответствующая государственная инспекция труда обязана сообщить в письменной форме работодателю, права (или) законные интересы которого нарушены (ч. ч. 2, 3 ст. 19 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

3. Вред, причиненный юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю вследствие действий (бездействия) государственного инспектора труда, признанных в установленном законодательством РФ порядке неправомерными, подлежит возмещению, включая упущенную выгоду (неполученный доход) за счет средств соответствующих бюджетов в соответствии с гражданским законодательством.

При определении размера вреда, причиненного юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю неправомерными действиями государственного инспектора труда, учитываются расходы юридического лица или индивидуального предпринимателя, относимые на себестоимость продукции (работ, услуг) или на

финансовые результаты его деятельности и затраты, которые юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, права и (или) законные интересы которого нарушены, осуществил или должен осуществить для получения юридической или иной профессиональной помощи.

Вред, причиненный юридическому лицу, индивидуальному предпринимателю правомерными действиями государственного инспектора труда, возмещению не подлежит, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 22 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

Государственная инспекция труда, возместившая вред, причиненный государственным инспектором труда, имеет право обратного требования (регресса) к этому должностному лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом (ст. 1081 ГК).

Статья 365. Взаимодействие федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями

Комментарий к статье 365

1. Федеральная инспекция труда при организации и проведении проверок осуществляет взаимодействие по следующим вопросам:

1) информирование о нормативных правовых актах и методических документах по вопросам организации и осуществления государственного контроля (надзора);

2) определение целей, объема, сроков проведения плановых проверок;

3) информирование о результатах проводимых проверок, состоянии соблюдения законодательства РФ в сфере труда и об эффективности государственного контроля (надзора);

4) подготовка в установленном порядке предложений о совершенствовании законодательства РФ в части организации и осуществления государственного контроля (надзора);

5) принятие административных регламентов взаимодействия органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля при осуществлении государственного контроля (надзора);

6) повышение квалификации специалистов, осуществляющих государственный контроль (надзор) (ч. 1 ст. 7 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

2. Совместная работа проводится 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 правам и интересам работников, а также государственной, служебной и коммерческой тайне; ответственности руководителей каждого надзорно-контрольного органа за выполнение согласованных решений.

Основными методами взаимодействия надзорно-контрольных органов являются:

обмен информацией о состоянии законности в сфере труда;

разработка мероприятий по проведению совместных проверок;

расследование несчастных случаев на производстве и разработка предложений по их профилактике;

подготовка заключений по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям законов и иных нормативных правовых актов о труде, согласование проектов отраслевых и межотраслевых правил по охране труда и др.

3. Ежегодно Федеральная инспекция труда в порядке, установленном Правительством РФ, осуществляет подготовку доклада об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере труда, об эффективности такого контроля и

представляет указанный доклад в уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий подготовку ежегодного сводного доклада о состоянии государственного контроля (надзора) и его представление в Правительство РФ (ч. 5 ст. 7 Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей).

Статья 366. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

Комментарий к статье 366

1. Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 "О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору" (СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3348) признано утратившим силу Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2001 г. N 841 "Об утверждении Положения о Федеральном горном и промышленном надзоре России" и утверждено Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, в соответствии с которым эта служба является органом государственного горного надзора.

2. К функциям Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзора) отнесены: контроль и надзор в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений (за исключением судоходных гидротехнических сооружений, а также гидротехнических сооружений, полномочия по осуществлению надзора за которыми переданы органам местного самоуправления), безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере, в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия, а также функции по организации и проведению государственной экологической экспертизы федерального уровня.

3. На основании федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ Ростехнадзор осуществляет контроль и надзор:

за соблюдением норм и правил в области использования атомной энергии, за условиями действия разрешений (лицензий) на право ведения работ в области использования атомной энергии;

за ядерной, радиационной, технической и пожарной безопасностью (на объектах использования атомной энергии);

за физической защитой ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, за системами единого государственного учета и контроля ядерных материалов, радиоактивных веществ, радиоактивных отходов;

за выполнением международных обязательств Российской Федерации в области обеспечения безопасности при использовании атомной энергии;

за соблюдением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов, изготовлении, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, транспортировании опасных веществ на опасных производственных объектах;

за соблюдением в пределах своей компетенции требований безопасности в электроэнергетике (технический контроль и надзор в электроэнергетике);

за безопасным ведением работ, связанных с пользованием недрами;

за соблюдением требований пожарной безопасности на подземных объектах и при ведении взрывных работ;

за соблюдением собственниками гидротехнических сооружений и эксплуатирующими организациями норм и правил безопасности гидротехнических сооружений (за исключением судоходных гидротехнических сооружений, а также гидротехнических сооружений, полномочия по осуществлению надзора за которыми переданы органам местного самоуправления);

за соблюдением в пределах своей компетенции требований законодательства РФ в области обращения с радиоактивными отходами;

за своевременным возвратом облученных тепловыделяющих сборок ядерных реакторов и продуктов их переработки в государство поставщика, с которым Российская Федерация заключила международный договор, предусматривающий ввоз в Российскую Федерацию облученных тепловыделяющих сборок ядерных реакторов с целью временного технологического хранения и переработки на условиях возврата продуктов переработки (в пределах своей компетенции);

за горно-спасательными работами в части, касающейся состояния и готовности подразделений военизированных горно-спасательных частей к ликвидации аварий на обслуживаемых предприятиях;

за полнотой и качеством осуществления органами государственной власти субъектов РФ переданных полномочий в области государственной экологической экспертизы с правом направления предписаний об устранении выявленных нарушений, а также о привлечении к ответственности должностных лиц, исполняющих обязанности по осуществлению переданных полномочий.

Ростехнадзор осуществляет в соответствии с законодательством РФ лицензирование деятельности в области использования атомной энергии, а также лицензирование других видов деятельности, отнесенных к компетенции службы.

Ростехнадзор выдает разрешения:

на право ведения работ в области использования атомной энергии работникам объектов использования атомной энергии;

на применение конкретных видов (типов) технических устройств на опасных производственных объектах;

на эксплуатацию поднадзорных гидротехнических сооружений;

на выбросы и сбросы загрязняющих веществ в окружающую среду и на вредные физические воздействия на атмосферный воздух;

на трансграничное перемещение отходов, озоноразрушающих веществ и содержащей их продукции;

на ввоз в Российскую Федерацию, вывоз из Российской Федерации и транзит через территорию Российской Федерации ядовитых веществ;

на применение взрывчатых материалов промышленного назначения и на ведение работ с указанными материалами.

Ростехнадзор также:

утверждает нормативы образования отходов и лимиты на их размещение;

регистрирует опасные производственные объекты и ведет государственный реестр таких объектов;

ведет государственный учет объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и вредное воздействие на атмосферный воздух;

ведет государственный кадастр отходов и государственный учет в области обращения с отходами, а также проводит работу по паспортизации опасных отходов;

проводит проверки (инспекции) соблюдения юридическими и физическими лицами требований законодательства РФ, нормативных правовых актов, норм и правил в установленной сфере деятельности.

Ростехнадзор согласовывает:

квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов (служащих), в которых определяются квалификационные требования к работникам, получающим разрешение на право ведения работ в области использования атомной энергии;

перечни радиоизотопной продукции, ввоз и вывоз которой не требуют лицензий.

Ростехнадзор осуществляет также следующие полномочия:

организует и проводит в порядке, определяемом законодательством РФ, государственную экологическую экспертизу федерального уровня;

организует и обеспечивает функционирование системы контроля за объектами использования атомной энергии при возникновении чрезвычайных ситуаций (аварийное реагирование);

создает, развивает и поддерживает функционирование автоматизированной системы информационно-аналитической службы, в т.ч. для целей единой государственной автоматизированной системы контроля радиационной обстановки на территории Российской Федерации;

руководит в составе единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций деятельностью функциональных подсистем контроля за химически опасными и взрывоопасными объектами, а также за ядерно и радиационно опасными объектами;

организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение устных и письменных обращений граждан, принятие по ним решений и направление ответов заявителям в установленный законодательством Российской Федерации срок;

обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну;

взаимодействует в установленном порядке с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;

осуществляет иные полномочия, предусмотренные федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Ростехнадзор с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право:

запрашивать и получать в установленном порядке сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции службы;

проводить в пределах своей компетенции необходимые расследования, организовывать проведение необходимых исследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, а также научных исследований по вопросам осуществления контроля и надзора в установленной сфере деятельности;

давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции службы;

осуществлять контроль за деятельностью территориальных органов службы и подведомственных организаций;

привлекать в установленном порядке для проработки вопросов, отнесенных к установленной сфере деятельности, научные и иные организации, ученых и специалистов;

применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) пресечение нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности, а также меры по ликвидации последствий указанных нарушений;

создавать координационные, совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы, коллегии), в т.ч. межведомственные, в установленной сфере деятельности;

учреждать знаки отличия и награждать ими граждан за высокие достижения в установленной сфере деятельности.

Ростехнадзор не вправе осуществлять в установленной сфере деятельности нормативно-правовое регулирование, а также управление государственным имуществом и оказание платных услуг, кроме случаев, устанавливаемых указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Указанные ограничения не распространяются на полномочия руководителя службы по управлению имуществом, закрепленным за службой на праве оперативного управления, решению кадровых вопросов и вопросов организации деятельности службы.

Статья 367. Государственный энергетический надзор

Комментарий к статье 367

В соответствии с Указом Президента РФ от 20 мая 2004 г. N 649 (СЗ РФ. 2004. N 21. Ст. 2023) Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 признано утратившим силу Постановление Правительства РФ от 12 августа 1998 г. N 938 "О государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации". Функции органов государственного энергетического надзора переданы Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор). Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, предусматривающее ее полномочия по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401, см. коммент. к ст. 366.

Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Комментарий к статье 368

1. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) наделена функциями контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка. Она находится в ведении Минздравсоцразвития России.

Указанная федеральная служба осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

2. Роспотребнадзор и его территориальные органы осуществляют государственный санитарно-эпидемиологический контроль и надзор в субъектах РФ, муниципальных образованиях и на транспорте.

МВД России, Минобороны России, Федеральная служба исполнения наказания, Главное управление специальных программ Президента РФ, Управление делами Президента РФ, ФСБ России, ФСО России, Федеральная служба РФ по контролю за оборотом наркотиков и Федеральное медико-биологическое агентство осуществляют государственный санитарно-эпидемиологический контроль и надзор соответственно в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях и органах, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности, внутренних дел и иного специального назначения, в организациях отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда и на отдельных территориях.

Роспотребнадзор и указанные органы, а также федеральные государственные научно-исследовательские учреждения, центры гигиены и эпидемиологии и другие учреждения, осуществляющие свою деятельность в целях обеспечения государственного санитарно-эпидемиологического контроля и надзора в Российской Федерации, составляют единую федеральную централизованную систему государственно-эпидемиологического надзора.

3. В соответствии со ст. 46 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии Правительство РФ Постановлением от 15 сентября 2005 г. N 569 утвердило Положение об осуществлении государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации (СЗ РФ. 2005. N 39. Ст. 3953), возложив в нем организацию государственного санитарно-эпидемиологического надзора на Главного государственного санитарного врача РФ, главных государственных санитарных врачей по субъектам РФ, главных санитарных врачей по городам, районам и на транспорте, а также на главных государственных врачей органов и учреждений, входящих в состав единой федеральной централизованной системы государственного санитарно-эпидемиологического надзора (см. п. 6 Положения).

4. Правовой статус Роспотребнадзора определен Положением о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 322 (СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2899). В соответствии с этим Положением Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) осуществляет следующие полномочия:

1) надзор и контроль за исполнением обязательных требований законодательства РФ в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и в области потребительского рынка, в т.ч.:

государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства;

государственный контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в области защиты прав потребителей;

контроль за соблюдением правил продажи отдельных предусмотренных законодательством видов товаров, выполнения работ, оказания услуг;

санитарно-карантинный контроль в пунктах пропуска через Государственную границу Российской Федерации;

2) выдает лицензии на осуществление отдельных видов деятельности, отнесенных к компетенции Службы;

3) 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);

отдельные виды продукции, представляющие потенциальную опасность для человека (кроме лекарственных средств);

отдельные виды продукции, в т.ч. пищевые продукты, впервые ввозимые на территорию Российской Федерации;

лиц, пострадавших от радиационного воздействия и подвергшихся радиационному облучению в результате чернобыльской и других радиационных катастроф и инцидентов;

4) устанавливает причины и выявляет условия возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений);

5) информирует органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления и население о санитарно-эпидемиологической обстановке и о принимаемых мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

6) готовит предложения о введении и об отмене на территории Российской Федерации, субъектов РФ ограничительных мероприятий (карантина) в порядке, установленном законодательством РФ;

7) организует в установленном порядке ведение социально-гигиенического мониторинга;

8) организует деятельность системы государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации;

9) осуществляет в установленном порядке проверку деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и граждан по выполнению требований санитарного законодательства, законодательства РФ в области защиты прав потребителей, правил продажи отдельных видов товаров;

10) осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств федерального бюджета в части средств, предусмотренных на содержание Службы и реализацию возложенных на нее функций;

11) обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну;

12) организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством РФ срок;

13) обеспечивает мобилизационную подготовку Службы, а также контроль и координацию деятельности находящихся в ее ведении организаций по их мобилизационной подготовке;

14) организует профессиональную подготовку работников аппарата Службы, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку;

15) осуществляет в соответствии с законодательством РФ работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Службы;

16) взаимодействует в установленном порядке с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;

17) в установленном законодательством РФ порядке размещает заказы и заключает государственные контракты, а также иные гражданско-правовые договоры на проведение научно-исследовательских работ для государственных нужд в установленной сфере деятельности, на поставку вакцин, необходимых для реализации национального календаря профилактических прививок, диагностических средств и антиретровирусных препаратов для профилактики, выявления и лечения лиц, инфицированных вирусами иммунодефицита человека и гепатитов В и С, а также на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд Службы;

18) осуществляет иные функции в установленной сфере деятельности, если такие функции предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Роспотребнадзор в целях реализации своих полномочий имеет право:

1) организовывать проведение необходимых исследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, в т.ч. научных исследований по вопросам осуществления надзора в установленной сфере деятельности;

2) давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

3) запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по отнесенным к компетенции Службы вопросам;

4) привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

5) пресекать факты нарушения законодательства РФ в установленной сфере деятельности, а также применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности;

6) осуществлять контроль за деятельностью территориальных органов Службы и подведомственных организаций;

7) создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы, коллегии) в установленной сфере деятельности;

8) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека не вправе осуществлять в установленной сфере деятельности нормативно-правовое регулирование, кроме случаев, устанавливаемых указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

5. Должностными лицами государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, уполномоченными осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор от имени органов и учреждений указанной службы, являются главные государственные санитарные врачи и их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители, специалисты органов и учреждений указанной службы.

Эти должностные лица вправе:

получать от федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц документированную информацию по вопросам обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

беспрепятственно посещать территории и помещения объектов, подлежащих государственному санитарно-эпидемиологическому надзору;

отбирать для исследования пробы и образцы продукции, в т.ч. продовольственного сырья и пищевых продуктов;

проводить досмотр транспортных средств и перевозимых ими грузов, в т.ч. продовольственного сырья и пищевых продуктов, в целях установления соответствия транспортных средств и перевозимых ими грузов санитарным правилам;

отбирать для исследования пробы воздуха, воды и почвы и т.п.

Выявив нарушения санитарного законодательства, должностные лица, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический контроль и надзор, имеют право давать обязательные предписания:

об устранении выявленных нарушений санитарных правил;

о прекращении реализации не соответствующей санитарным правилам или не имеющей санитарно-эпидемиологического заключения продукции;

о проведении дополнительных санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;

о лабораторном обследовании граждан, контактировавших с больными инфекционными заболеваниями, и медицинском наблюдении за такими гражданами;

о выполнении работ по дезинфекции, дезинсекции и дератизации в очагах инфекционных заболеваний, а также на территориях и в помещениях, где имеются и сохраняются условия для возникновения или распространения инфекционных заболеваний (ст. 50 Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии).

Указанные должностные лица несут ответственность за ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, а также за сокрытие фактов и обстоятельств, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения, в порядке, установленном законодательством РФ (п. 10 Положения об осуществлении государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации).

6. Работники государственной санитарно-эпидемиологической службы в своей надзорной деятельности руководствуются: Конституцией РФ, федеральными законами,

указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и иными нормативными правовыми актами. Они независимы от каких-либо других органов в организации и проведении мероприятий по надзору. Взаимодействие государственной санитарно-эпидемиологической службы с другими государственными органами надзора и контроля и с органами общественного контроля осуществляется исключительно на основе принципа равноправия.

Статья 369. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью

Комментарий к статье 369

В целях совершенствования структуры федеральных органов исполнительной власти в соответствии с Указом Президента РФ от 20 мая 2004 г. N 649 (СЗ РФ. 2004. N 21. Ст. 2023) состоялась передача функций органов, осуществляющих надзор за ядерной и радиационной безопасностью, Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзору).

Правовой статус указанной службы определен Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 (СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3348), утвердившим Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Согласно п. 1 Положения Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору является органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии.

Положением определены полномочия Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии (см. коммент. к ст. 366).

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

Комментарий к статье 370

1. Как видно из названия гл. 58 ТК, ее главная цель - закрепить основные формы реализации профессиональными союзами защитных функций по отношению к работникам. При этом законодатель отводит профессиональным союзам особую роль при реализации ими функций защиты трудовых прав и законных интересов работников.

В качестве одного из важнейших правомочий профессиональных союзов законодатель называет право контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Это представляется вполне оправданным. В настоящее время большинство нарушений прав работников допускается из-за отсутствия эффективных механизмов защиты трудовых прав работников.

Профессиональные союзы занимают особое место в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. В отличие от государственных инспекций и органов прокуратуры, не имеющих возможности осуществлять достаточно эффективный и систематический надзор за соблюдением законодательства в социально-трудовой сфере, профсоюзы ежедневно осуществляют деятельность по представительству

и защите интересов работников, имеют возможность оперативно провести консультации с работодателями, разъяснить работникам имеющиеся у них права и соответствующие обязанности работодателя.

Преимущество профессиональных союзов в том и состоит, что они всегда рядом с работником и могут и должны оперативно реагировать на происходящее в организации, используя все предоставленные законом средства и методы, и прежде всего право осуществления профсоюзного контроля.

Представляется, что нормы комментируемой статьи должны усилить правовые позиции профессиональных союзов в сфере осуществления профсоюзного контроля.

Следует отметить, что Законом о профсоюзах также закрепляется право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде.

Так, ст. 19 Закона о профсоюзах устанавливает, что 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, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Формулировка ст. 370 расширяет права профессиональных союзов в указанной сфере, т.к. предоставляет профсоюзам право контроля не только за соблюдением законодательства о труде, но и за соблюдением всех иных нормативных правовых актов (в т.ч. и локальных), содержащих нормы трудового о права.

До начала 90-х годов в ведении профсоюзов находились правовая и техническая инспекции профсоюзов, осуществлявшие как государственный, так и профсоюзный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда. Эти инспекции обладали государственно-властными полномочиями и имели право налагать административные штрафы, приостанавливать работу отдельных машин, механизмов, цехов, предприятий и проч.

С созданием Федеральной инспекции труда как централизованной системы государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется, профсоюзы утратили права на осуществление государственного надзора и контроля.

Такое решение представляется вполне оправданным. Профессиональные союзы являются общественной организацией, и в связи с этим не вполне уместно возложение на них функций государственных органов, тем более связанных с применением административных взысканий.

Законодательство предоставляет профсоюзам право создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что законодатель вновь вернулся к наименованиям "техническая" и "правовая" инспекции профсоюзов. Представляется, что эти термины, сложившиеся за многолетнюю практику осуществления профсоюзами контрольных полномочий, вполне соответствуют тем задачам и функциям, которыми наделены эти органы.

Законодательство определяет основные вопросы профсоюзного надзора и контроля: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, предоставление льгот и преимуществ и др.

Кроме того, профсоюзы вправе осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на

основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством.

Как видим, приведенный перечень не является исчерпывающим, что предоставляет профсоюзам возможность расширять сферы контроля и искать новые пути и способы представительства и защиты трудовых прав своих членов.

Работодатели, должностные лица, в свою очередь, обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Особо выделяется законодателем право профессиональных союзов осуществлять контроль за выполнением работодателями и их представителями условий коллективных договоров и соглашений. Это право корреспондирует с нормой ст. 13 Закона о профсоюзах, в соответствии с которой первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

2. Закон о профсоюзах устанавливает, что в целях осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Комментируемая статья уточняет данный тезис, определяя, что правом создавать профсоюзные инспекции обладают общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональное, а также территориальное объединение профессиональных союзов.

Статья 3 Закона о профсоюзах определяет:

общероссийский профсоюз как добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;

общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов как добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов РФ;

межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов как добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;

территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов как добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района.

В качестве основных полномочий профсоюзных инспекций труда законодатель называет право:

беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, а также работодателей - физических лиц);

осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и законодательства о профессиональных союзах, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников данного работодателя;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц и индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни или здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов 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 испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

В соответствии с законодательством профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, т.к. это помогает скоординировать усилия, направленные на защиту трудовых прав работников, и привлечь виновных к установленной законом ответственности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

В соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива,

утв. Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 г. N 30 (Бюллетень Минтруда России. 1994. N 5), институт уполномоченных создается для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности, ведомственной подчиненности и численности работников.

В зависимости от конкретных условий производства в структурном подразделении может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников.

Профсоюз(-ы), иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организовывают выборы уполномоченных в структурных подразделениях или на предприятии в целом.

Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее 2 лет. При наличии на предприятии нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры на выборы уполномоченных. Уполномоченные могут быть также избраны из числа специалистов, не работающих на данном предприятии (по согласованию с работодателем). Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда на предприятии.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия.

Уполномоченные организуют свою работу во взаимодействии с руководителями производственных участков, выборными профсоюзными органами или иными уполномоченными работниками, представительными органами, со службой охраны труда и другими службами предприятия, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов.

Уполномоченные в своей деятельности должны руководствоваться ТК, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором или соглашением по охране труда, нормативно-технической документацией предприятия.

Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

Основными задачами уполномоченных являются следующие:

содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;

осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии (в производственном подразделении) и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

В соответствии с назначением института уполномоченных и задачами, стоящими перед ними, рекомендуется возложить на уполномоченных следующие функции:

осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, т.е. за:

а) соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

б) правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке);

участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных нарушений;

участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников;

осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда;

участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения - оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.

По поручению профсоюзного органа или иного представительного органа трудового коллектива - участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

информирование работников подразделения, в котором они являются уполномоченными, о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состоянии условий и охраны труда на предприятии (в своих подразделениях), проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных, им должно быть предоставлено право:

контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда;

проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве;

предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

выдавать руководителям подразделения обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

Для вновь избранных уполномоченных рекомендуется организовывать обучение по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, других организациях за счет предприятия (с сохранением среднего заработка обучаемому).

Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.

Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

3. Создание работодателями различного рода препятствий при осуществлении профсоюзами своих прав на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, будет признаваться противоречащим закону, а виновные должностные лица - привлекаться к установленной законом ответственности.

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

Комментарий к статье 371

1. Законодатель в Трудовом кодексе определил круг вопросов для принятия решений, по которым работодатель учитывает мнение профсоюзного органа, а именно:

о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);

о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);

определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

о разделении рабочего дня 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 профсоюзного органа данной организации (ст. 105);

об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);

о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);

об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);

об утверждении графика отпусков (ст. 123);

о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);

о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих 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);

об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);

об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299);

об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);

об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);

об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);

об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326).

Обращает на себя внимание, что в ст. ст. 101, 135, 136, 147, 153, 154, 159, 162, 190, 196 ТК упоминаются представительные органы работников.

При применении названных норм на практике может возникнуть вопрос о том, требуется ли учет мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в том случае, если закон предусматривает принятие решения с учетом мнения представительного органа работников, и наоборот.

В соответствии со ст. 29 ТК представителями работников являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками.

При этом предусматривается, что работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК).

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 31 ТК).

Иными словами, правом представлять и защищать интересы работников в соответствии с законодательством и сложившейся практикой обладают прежде всего профессиональные союзы. При недостаточной представительности профсоюза (менее половины работающих в организации) или при принятии соответствующего решения работниками, не являющимися членами профсоюза, создаются выборные представительные органы работников.

Международная практика исходит из того, что права представительных органов - как профсоюзных, так и непрофсоюзных - равны.

Исходя из этого рассматриваемый вопрос должен быть решен следующим образом. В тех случаях, когда в соответствии с ТК требуется учет мнения представителей

работников, соответствующие консультации должны быть проведены с любым представителем, уполномоченным работниками - профессиональным союзом или иным органом, избранным работниками.

Правоту данного вывода подтвердил и законодатель, который указал, что процедура учета мнения представительного органа работников и выборного органа первичной профсоюзной организации едина и определяется ст. 372 ТК.

2. Помимо случаев, определенных ТК, коллективным договором или локальными нормативными актами, могут быть установлены и иные вопросы, при решении которых необходим учет мнения соответствующего профсоюзного органа. Кроме того, ст. 8 ТК устанавливает, что коллективный договор (соглашение) может предусмотреть принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Это означает, что могут быть определены случаи, когда требуется не учет мнения, а согласие профсоюза на принятие того или иного локального нормативного акта, затрагивающего существенные права и интересы работников. Отсутствие такого согласования влечет недействительность принятого акта.

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Комментарий к статье 372

1. Нормами ст. 372 закрепляется порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников. Законодательство о труде, действовавшее до принятия ТК, не определяло порядок ни получения согласия, ни учета мнения органов профессиональных союзов при принятии работодателем решений, затрагивающих существенные интересы работников. Сложилась интересная ситуация: предоставляя профсоюзам право на участие в принятии почти всех решений, принимаемых работодателем, законодатель не выработал механизмов его реализации.

Пользуясь существующим пробелом, профсоюзы могли блокировать принятие работодателем решения, что затрудняло предпринимательскую деятельность, создавало препятствия для реализации собственником предоставленных ему законом прав.

По сути, профсоюз мог отклонить любое решение, предлагаемое работодателем, даже не мотивируя причины несогласия с его действиями.

Последний даже не имел права обжаловать подобное решение профсоюза. Это решение во всех случаях должно было быть выполнено.

Сложившееся положение побуждало работодателя нарушать законодательство о труде, ущемлять права профессиональных союзов.

2. Учитывая подобную практику, законодатель подробно регламентировал порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Прежде всего, законодательно установлено, что далеко не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами или иными представительными органами работников, а только то, которое прямо названо в законе или коллективном договоре (см. коммент. к ст. 371).

Работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя.

Статья 3 Закона о профсоюзах определяет первичную профсоюзную организацию как добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном

предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный орган) - это орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

Процедура учета мнения профсоюзного органа предусматривает не только направление соответствующего акта представительному органу, но и представление обоснования необходимости принятия как подобного акта, так и содержащихся в нем положений.

Профсоюзный орган не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Профсоюзный орган обязан рассмотреть обращение работодателя коллегиально, с соблюдением кворума, необходимого для принятия решения. В противном случае решение такого органа может быть признано нелегитимным.

При необходимости уточнения всех значимых обстоятельств выборный профсоюзный орган вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей и специалистов, разрабатывавших проект локального нормативного акта.

Данные лица могут дать пояснения, необходимые для принятия профсоюзным органом взвешенного и грамотного решения.

Законодатель устанавливает достаточно жесткие сроки рассмотрения проекта локального нормативного акта - 5 рабочих дней.

В случае если мотивированное мнение профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Законодатель обязывает профсоюзный орган обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Это означает, что профсоюзный орган должен письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку.

При обосновании своего мнения профсоюзному органу необходимо ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения генерального, отраслевого тарифного и иных соглашений, на сложившиеся в данной сфере, отрасли, местности и правовые обыкновения.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для получения мотивированного мнения.

Дальнейшие действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения должны быть признаны впоследствии неправомерными.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта.

Именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

Возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Кроме того, выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение 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.

Такое предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке, т.к. только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела, с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

3. Важным дополнением, внесенным Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, является то, что законодатель прямо распространяет порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленный комментируемой статьей, на случаи, когда учитывается мнение выборного представительного органа работников. Так, например, правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК).

Такое решение, как уже указывалось, представляется крайне важным, т.к. устраняет несогласованность, существовавшую ранее в законодательстве, усиливает правовую защищенность работников.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Комментарий к статье 373

1. Статья 82 ТК предусматривает, что в установленных законом случаях трудовой договор с работниками прекращается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников; п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК - расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - работодатель обязан направить в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2. Комментируемая статья прямо предписывает, какие документы должны быть представлены работодателем выборному органу первичной профсоюзной организации при решении вопроса об учете мнения профсоюзного органа об увольнении работника. Это проект приказа об увольнении, а также копии документов, давших работодателю основания для принятия такого решения.

В случае прекращения трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК работодатель обязан представить помимо проекта соответствующего приказа следующие документы:

обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;

штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

проект нового штатного расписания;

копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

копию уведомления органов занятости;

доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2-месячного среднего заработка;

доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК.

При прекращении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК работодатель обязан представить выборному профсоюзному органу:

положение об аттестации;

копию проекта приказа об увольнении;

протоколы аттестации;

доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 ТК в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного органа первичной профсоюзной организации.

При расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК работодатель обязан представить выборному органу первичной профсоюзной организации:

копию проекта приказа об увольнении;

копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;

копии объяснений работника;

копии актов об отказе дать объяснение;

копии документов, фиксирующих факт совершения работником дисциплинарного проступка.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

При этом мнение, не представленное в 7-дневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Если в ходе таких консультаций взаимоприемлемое соглашение сторонами так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, т.е. возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, восстановит нарушенное право работника или оставит решение работодателя в силе (т.е. откажет работнику в иске о восстановлении на работе).

Право принятия окончательного решения об увольнении предоставляется работодателю.

3. Вместе с тем судам при рассмотрении подобных дел необходимо будет оценить не только правильность применения норм права, но и мотивы выборного профсоюзного органа, настаивавшего на принятии иного решения.

4. Государственная инспекция труда в течение 10 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.

В этом случае работодатель имеет возможность обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

5. Как и прежде, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

На практике нередко возникает вопрос о соотношении нормы комментируемой статьи и нормы ст. 82 ТК, в соответствии с которой при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Статья 82 ТК требует от работодателя уведомления, касающегося всех работников, подлежащих увольнению, в то время как норма комментируемой статьи направлена на соблюдение прав конкретного работника.

Отличается и стратегия действий профсоюзного органа. Если в случае получения уведомления о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК профком вправе провести консультации с работодателем, получить от него информацию о необходимости проведения подобных мероприятий, то при решении вопроса об учете мнения о необходимости увольнения конкретного работника проверяется законность и обоснованность действий работодателя, соблюдения всех процедур, предписываемых законодательством при принятии решения об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Новеллой, внесенной в ТК Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, является норма о том, что 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). Это дополнение представляется крайне важным, т.к. позволяет работодателю более эффективно реализовать предоставленные ему права.

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Комментарий к статье 374

1. Предоставление определенных гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, основано на положениях Конвенции МОТ N 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971). В соответствии с положениями Конвенции 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 их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с законодательством, или коллективными договорами, или другими совместно согласованными условиями.

Представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

Важность предоставляемых гарантий состоит в том, что профсоюзные работники по роду своей деятельности должны противостоять работодателю, разъяснять другим работникам их права и обязанности, не допускать ущемления трудовых прав работников. Именно поэтому работодатели стремятся всячески избавиться от неудобных для них профсоюзных лидеров с тем, чтобы свернуть деятельность профсоюзной организации, свести ее активность к минимуму.

2. Следует отметить, что по сравнению с законодательством о профессиональных союзах объем гарантий, предоставляемых работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, существенно снижен.

Сделано это в целях гармонизации трудовых отношений, исходя из принципов и норм, заложенных в Конституции РФ.

3. Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 24 января 2002 г. N 3-П определил, что

"согласно статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти и иные положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, закрепляющие гарантии свободного труда, корреспондируют с положениями Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: участвующие в данном Пакте государства, согласно пункту 1 его статьи 6, признают право на труд, включающее право каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

Положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обусловливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования воль устанавливать его условия и решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, вместе с тем выступают в качестве конституционно-правовой меры этой свободы, границы которой стороны не вправе нарушать. Поэтому, заключая трудовой договор, работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с указанными требованиями Конституции Российской Федерации, а работник - лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдая действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Федеральный законодатель, регулируя вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, в целях обеспечения конституционной свободы трудового договора в силу статей 71 (пункт "в") и 72 (пункт "к" части 1) Конституции Российской Федерации правомочен предусматривать негативные правовые последствия невыполнения стороной принятых на себя обязательств по трудовому договору, адекватные степени нарушения прав и законных интересов другой стороны, в том числе условия расторжения трудового договора по инициативе одной из сторон. Однако при этом он должен учитывать и иные защищаемые Конституцией Российской Федерации социальные ценности.

Конституция Российской Федерации гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве одной из основ

конституционного строя Российской Федерации (статья 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, части 1 и 2).

Указанные конституционные права предполагают наличие у работодателя (физического или юридического лица) ряда конкретных правомочий, позволяющих ему в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Поэтому, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации гарантии трудовых прав, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения работника, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности. Иное противоречило бы положениям статьи 55 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которыми защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерными

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, свободу деятельности общественных объединений (статья 30, часть 1). Из данной конституционной нормы во взаимосвязи со статьей 37 Конституции Российской Федерации вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами.

Поскольку свободное осуществление гражданами трудовой деятельности может быть затруднено в силу необходимости сочетания работы с выполнением этих значимых для государства и общества функций, законодатель вправе предусмотреть меры социальной защиты работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. Установление для таких работников дополнительных гарантий, включая механизм эффективного контроля за правомерностью действий работодателя при их увольнении, имеет существенное значение для реализации права на создание профсоюзов как самостоятельных и независимых объединений трудящихся - одного из основных прав в демократическом правовом государстве.

Обязанность государства обеспечивать трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда, права организаций трудящихся свободно избирать своих представителей, вытекает и из положений Конвенции МОТ N 87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (статьи 2 и 3), а также Конвенции МОТ N 98 1949 года относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров, согласно которой такая защита применяется, в частности, в отношении действий, имеющих целью "увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности" (подпункт "б" пункта 2 статьи 1).

Таким образом, устанавливая дополнительные гарантии для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, при увольнении их по инициативе работодателя, законодатель - в силу требований статей 1 (часть 1), 7, 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37, 38 (части 1 и 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом

государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства".

4. В соответствии с комментируемой статьей увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Обращает на себя внимание то, что запрет на увольнение по инициативе работодателя в определенных законом случаях распространяется не на всех членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а только на руководителей коллегиальных выборных профсоюзных органов и их заместителей.

Как известно, в организации может действовать профком как коллегиальный орган профсоюза или профсоюзный представитель. На профсоюзного представителя, избранного работниками, гарантии ст. 374 ТК также не распространяются. Увольнение руководителей может производиться без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов, за исключением случаев увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации); п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации); п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Постановлением Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П признаны не соответствующими Конституции РФ, ее ст. 19 (ч. ч. 1 и 2), 34 (ч. 1), 35 (ч. 2), 37 (ч. 1), 46 (ч. 1) и 55 (ч. 3), ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 Закона о профсоюзах в той части, в которой ими допускается без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

На этом же основании следует признать не соответствующей Конституции РФ норму ст. 374 ТК, предусматривающую возможность увольнения работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае неоднократного неисполнения ими без уважительных причин трудовых обязанностей, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Иными словами, норма о необходимости получения предварительного согласия на увольнение работника, входящего в состав профсоюзных органов и не освобожденного от основной работы, в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, предусмотренная ст. 374 ТК, применяться не должна.

До внесения в ТК соответствующих изменений и дополнений при применении этой нормы следует руководствоваться следующим. В целях всестороннего учета всех обстоятельств, связанных с увольнением конкретного работника, работодателю следует обратиться в вышестоящий профсоюзный орган для получения согласия на увольнение этого работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. Однако если профсоюзный орган откажет в даче согласия на увольнение, то это обстоятельство само по себе не лишает работодателя права расторгнуть трудовой договор с работником по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, а также не может служить основанием для признания увольнения незаконным.

Вместе с тем в ходе судебного разбирательства работодатель обязан доказать законность увольнения такого работника и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на увольнение.

5. Конституционный Суд РФ проверил соответствие Конституции РФ ч. 1 ст. 374 ТК, т.к. она предусматривает необходимость получения предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а не учета мнения, как это предусматривается для рядовых работников.

Конституционный Суд РФ в своем Определении от 4 декабря 2003 г. N 421-О указал, что

"согласно статье 30 (часть 1) Конституции Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Из названной конституционной нормы вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами.

Обязанность государства обеспечивать указанным категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, вытекает и из положений статей 2 и 3 Конвенции МОТ N 87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, подпункта "б" пункта 2 статьи 1 Конвенции МОТ N 98 1949 года о применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров, статей 1 и 2 Конвенции МОТ N 135 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях, а также пункта "а" статьи 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года, которая подписана Российской Федерацией 14 сентября 2000 года.

По смыслу приведенных конституционных положений и норм международного права, установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в том числе их руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности как направленных на исключение препятствий такой деятельности следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. Следовательно, часть первая статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющая в качестве такой гарантии обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов (включая их руководителей) и не освобожденных от основной работы, по своему содержанию направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в том числе посредством прекращения трудовых правоотношений. По сути данная норма устанавливает абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора.

...Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности

сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении".

Учитывая изложенное, Суд определил, 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.

Выявленный Конституционным Судом Российской Федерации в настоящем Определении конституционно-правовой смысл данной нормы в силу статьи 6 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в судебной и иной правоприменительной практике".

6. Кодекс предусматривает, что при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК.

Данная норма призвана упорядочить положение профсоюзных структур, поскольку при отсутствии вертикального подчинения внутри профсоюза и возникновении профсоюзов, не имеющих выборных органов на уровне выше организации, возможность увольнения работников - членов выборных органов таких профсоюзов была затруднена.

Вместе с тем указанная норма не гарантирует от необоснованных увольнений и преследований за профсоюзную деятельность членов профкомов вновь созданных профсоюзов, еще не успевших определиться в системе и иерархии профсоюзных структур и объединений.

Часть 3 ст. 374 воспроизводит ч. 6 ст. 25 Закона о профсоюзах. Она предусматривает, что члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи освобождения от работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

Комментарий к статье 375

1. Нормы, включенные в ст. 375, практически полностью воспроизводят нормы ст. 26 Закона о профсоюзах.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - индивидуальным предпринимателем профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

2. Уставы профессиональных союзов также предусматривают возможность правовой и социальной защиты выборных профсоюзных работников. Так, Уставом профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации предусматривается, что центральный, территориальные комитеты (советы) профсоюза, первичные организации профсоюза всеми законными формами и методами обеспечивают правовую и социальную защиту членов выборных профорганов в случаях необоснованного увольнения, понижения в должности, перевода на другую работу, наложения дисциплинарных взысканий и ущемления материального положения, стойкого ухудшения состояния здоровья и ухода на пенсию.

При невозможности трудоустройства освобожденного профсоюзного работника после окончания срока полномочий на прежнем месте работы, а также в случае ликвидации организации профессиональный союз по решению вышестоящего органа профсоюза сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, учебы или переквалификации, может выплачивать полную или частичную компенсацию, равную получаемой заработной плате, сроком не более одного года.

Устав профессионального союза машиностроителей Российской Федерации предусматривает, что члены выборных профсоюзных органов, освобожденные от производственной работы, по окончании их выборных полномочий обеспечиваются денежным пособием из средств соответствующего профсоюзного органа на период трудоустройства (но не более 6 месяцев) на основе соответствующих положений, утвержденных этим профорганом.

Вышестоящие профсоюзные органы содействуют их трудоустройству в соответствии с законодательством и переподготовке с целью восстановления профессиональной квалификации.

Устав общественного объединения "Всероссийский электропрофсоюз" устанавливает, что в целях обеспечения дополнительных мер социальной защиты членов выборных органов могут создаваться общероссийский и территориальный фонды социальной защиты.

Финансирование указанных фондов осуществляется за счет целевых отчислений, размер которых для общероссийского фонда определяется решением всероссийского комитета, для территориальных фондов - решением территориального комитета профсоюза.

Всероссийский комитет и территориальные комитеты профсоюза утверждают положение о соответствующих фондах.

Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Комментарий к статье 376

1. Гарантии, предоставляемые работникам, являвшимся членами профсоюзных органов, также снижены по сравнению с Законом о профсоюзах.

Так, согласно ст. 27 Закона о профсоюзах увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

2. Теперь гарантии предоставляются только лицам, являвшимся руководителями выборных профсоюзных органов организаций, и их заместителям.

Кроме того, Законом о профсоюзах гарантировалась защита от любых увольнений, не связанных с виновными действиями работников (за исключением ликвидации организации). Теперь же увольнение указанных работников может производиться без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов, за исключением случаев увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации); п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

3. Об особенностях применения данной нормы при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК см. коммент. к ст. 374.

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Комментарий к статье 377

1. В соответствии с комментируемой нормой на работодателя возлагается обязанность бесплатно предоставлять профсоюзам помещение для проведения заседаний, хранения документации. Безвозмездно должна быть предоставлена возможность размещения информации о деятельности профсоюза в доступном для всех работников месте.

Кроме того, если численность работников превышает 100 человек, работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное помещение.

Данные положения дополняются нормами Закона о профсоюзах, ст. 28 которого предусматривает предоставление профсоюзам, действующим в организациях, в бесплатное пользование оборудования, помещений, транспортных средств и средств связи, если это закреплено в коллективном договоре (соглашении).

В коллективном договоре может быть предусмотрено условие о передаче профессиональному союзу в бесплатное пользование находящихся на балансе работодателя либо арендуемых им зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимых для организации

отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Перечень объектов и порядок пользования ими определяются коллективным договором, соглашением.

Трудовой кодекс прямо определяет, что профессиональные союзы не вправе устанавливать плату за пользование такими объектами для работников, не являющихся членами профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

2. Размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением.

Данное положение налагает на профессиональные союзы дополнительную ответственность при ведении коллективно-договорной работы, поскольку виды социально-культурных мероприятий, проводимых профсоюзом, и размеры средств, отчисляемых на эти цели работодателем, определяются в коллективном договоре, соглашении.

3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Письмом ЦБ РФ от 27 мая 1997 г. N 456 "О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников" (ЭЖ. 1997. N 26) установлен порядок осуществления расчетов и проведения банковских операций, связанных с перечислением на счета профсоюза денежных средств из заработной платы работников.

Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашением на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 8 Закона о профсоюзах, ст. ст. 8, 21, 32 Закона об общественных объединениях и устава данного профсоюза.

Трудовым кодексом воспроизводится норма Закона о профсоюзах о том, что работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями. В случае если в организации действуют несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

4. Такая норма предусматривает возможность работникам - не членам профсоюза формировать ту материальную базу, на основании которой профессиональные союзы осуществляют свою деятельность по представительству и защите интересов работников.

Однако никто не может быть принужден к уплате таких взносов, данные платежи должны производиться только при наличии письменного заявления работника, а также соответствующих положений коллективного договора, соглашения.

Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Комментарий к статье 378

1. Законодательством устанавливается судебная защита прав профессиональных союзов. Это означает, что любое нарушенное право профессионального союза может и должно быть восстановлено в судебном порядке.

Ответственность за нарушения прав и гарантий деятельности профессиональных союзов могут нести должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели и их объединения, их представители и иные должностные лица.

Дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

Законодательством устанавливается круг субъектов, подлежащих ответственности за нарушение прав профсоюзов. Это могут быть должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций).

2. Представляется, что в том случае, когда речь идет о работодателях, ответственных за нарушение прав профессиональных союзов, имеются в виду не только руководители, но и любые другие должностные лица организации. Такой вывод подтверждается положениями Закона о профсоюзах, ст. 30 которого предусматривает, что работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

3. Законодательством устанавливаются три вида юридической ответственности: дисциплинарная, административная и уголовная.

Дисциплинарная ответственность предусмотрена комментируемым Кодексом. За дисциплинарный проступок могут быть применены следующие виды дисциплинарного воздействия: замечание, выговор и увольнение. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности установлен ст. 193 ТК.

Статьей 5.27 КоАП предусматривается, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб. 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 3 лет.

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. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Уголовная ответственность за нарушение прав профессиональных союзов УК не предусмотрена.

Глава 59. САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Статья 379. Формы самозащиты

Комментарий к статье 379

1. Самозащита - новый для трудового законодательства способ защиты прав работника. Она предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

2. Законодатель не устанавливает общих правил реализации права работника на самозащиту. Однако, используя общетеоретические положения, можно предположить, что самозащита возможна при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, специально указанного в законе (ст. ст. 142, 219 ТК), и необходимости пресечь нарушение.

3. В отличие от гражданского законодательства, которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры его пресечения (ст. 14 ГК), ТК предусматривает лишь одну форму самозащиты работников - отказ от выполнения трудовых обязанностей.

4. Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки.

Самозащита - это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Забастовка же представляет собой отказ выполнять трудовые обязанности (полностью или частично) с целью разрешить коллективный трудовой спор, т.е. является способом разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав.

Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно. Решение об объявлении забастовки может быть принято только коллективом - общим собранием (конференцией) работников организации или профсоюзной организации.

Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы Федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора после необходимых примирительных процедур (см. коммент. к ст. ст. 401 - 404).

И наконец, самозащита трудовых прав и забастовка различаются по своим правовым последствиям. Отказ выполнять работу в порядке самозащиты может длиться до того, как устранено нарушение трудовых прав. Результатом такого отказа может быть только восстановление нарушенного права работника. Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена соглашением об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном выполнении прав, предусмотренных коллективным договором (соглашением). Возможно и прекращение забастовки органом, ее возглавляющим, без разрешения коллективного трудового спора.

5. Самозащита трудовых прав является правомерным действием. Не следует проводить аналогии между самозащитой и административным правонарушением в форме самовольного прекращения работы как средства разрешения коллективного или индивидуального трудового спора (ст. 20.26 КоАП).

6. Самозащита трудовых прав может быть использована в случаях, предусмотренных ч. 1 комментируемой статьи, а также в иных случаях, указанных в трудовом законодательстве. К ним, в частности, относятся: незаконный перевод на другую работу (поручение работы, не предусмотренной трудовым договором); возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью работника; возникновение опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК); задержка

выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК); необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами; поручение работы с вредными или опасными условиями труда, тяжелой работы, если это не предусмотрено трудовым договором (ст. 220 ТК).

7. Надо подчеркнуть, что работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей лишь в случае незаконного перевода, например, осуществленного без письменного согласия работника, перевода на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, перевода на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда (см. коммент. к ст. ст. 72.1, 72.2). Если же перевод осуществляется в соответствии с законодательством, например работодатель использует свое право на временный перевод 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 (ст. 72.2 ТК) и при этом условия труда (воздействие вредных факторов производства или факторов, определяющих опасность либо тяжесть труда) не меняются, работник не вправе отказаться от выполнения работы.

8. В случаях, предусмотренных федеральным законом, работник не может отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здоровью (см. коммент. к ст. 219).

9. Общий порядок использования права на самозащиту законодательством не установлен, однако применительно к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Так, приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы возможна лишь после письменного извещения работодателя (см. коммент. к ст. 142).

10. Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Сразу же после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты и т.п. работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей (см. коммент. к ст. ст. 142, 219, 220).

11. Порядок и размер оплаты периода, когда лицо не работало в связи с необходимостью защитить свои трудовые права, точно не определены.

Для случаев защиты права на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. ст. 219, 220 ТК), установлена оплата за простой не по вине работника (ст. 220 ТК). Это же правило, очевидно, должно действовать и в случае прекращения работы в связи с задержкой выплаты заработной платы (ст. 142 ТК).

По отношению к случаям незаконного перевода на другую работу такой подход вряд ли применим, поскольку работник фактически лишается возможности трудиться. По сложившейся практике при восстановлении незаконно переведенного работника на прежней работе ему оплачивается время вынужденного прогула (см. коммент. к ст. ст. 72, 394).

12. Приостановка работы в целях защиты трудовых прав не прекращает трудовое правоотношение, не умаляет и не ограничивает права работника.

Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Комментарий к статье 380

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации или работодатель - физическое лицо не могут

принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать иное психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности.

Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суд или федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Глава 60. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Комментарий к статье 381

1. Из ст. 381 следует, что трудовой спор возникает, если разногласия между работодателем и работником - субъектами трудового правоотношения - по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, а также условий трудового договора, не урегулированы. Например, при выплате премиального вознаграждения, перемещении, переводе работника на другую работу.

Спор может возникнуть в связи с установлением или изменением условий труда, а именно по поводу реализации предоставленного работнику права на установление или изменение условий труда. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. На основании ч. 2 ст. 261 ТК работодатель в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины обязан по ее письменному заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Споры работников в связи с получением гарантий при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК), гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК) не являются трудовыми спорами, поскольку возникают из правоотношений по социальному обеспечению.

При возникновении спора 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), 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. ст. 23, 24 ГПК. Поэтому эта категория споров не относится к индивидуальным трудовым спорам (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК должны применяться положения трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, поскольку между сторонами возник индивидуальный трудовой спор.

Трудовой кодекс не определяет порядок и сроки урегулирования возникающих между сторонами разногласий. Обращение с заявлением стороны трудового договора (работника, работодателя) в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что возникшие между сторонами разногласия не получили положительного решения и возник индивидуальный трудовой спор.

2. Правоотношения по разрешению трудовых споров возникают между работником, работодателем и органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3. Индивидуальные трудовые споры могут иметь место как при приеме на работу, когда работодатель отказывает в заключении трудового договора, в процессе трудовой деятельности, например при переводе на другую работу, так и после прекращения трудового договора, например спор об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате времени вынужденного прогула, выдаче дубликата трудовой книжки.

4. С заявлением в суд о рассмотрении индивидуального трудового спора согласно ч. 1 ст. 391 ТК может обратиться профессиональный союз, защищающий интересы работника, прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Это обращение не влияет на изменение сторон в трудовом споре. Ими остаются работник и работодатель.

5. Соединение работниками нескольких однородных индивидуальных требований в одном заявлении при обращении в комиссию по трудовым спорам суд (например, об оплате сверхурочных работ) не меняет характер спора. Он по-прежнему остается индивидуальным трудовым спором, поскольку у каждого работника по отношению к работодателю возникает конкретное материальное требование.

6. Причинами возникновения трудовых споров являются: виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работником, работодателем; различная оценка сторонами факта применения норм трудового законодательства; добросовестное заблуждение работника или работодателя о принадлежности субъективного права или возлагаемой на другую сторону трудового договора обязанности; определенная пробельность некоторых нормативных правовых положений (не раскрываются понятия морального вреда, вынужденного прогула, аннулирования трудового договора, подходящей работы) и др.

Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Комментарий к статье 382

1. Установление законодателем органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что соглашением сторон трудового договора или локальным нормативным правовым актом организации не может решаться вопрос о создании иных органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

2. Комиссия по трудовым спорам (КТС) - общественный орган, уполномоченный государством на выполнение правоохранительной функции.

Суд (районный суд) - это государственный орган, обеспечивающий защиту и охрану прав и интересов сторон трудового договора.

Федеральным законом от 22 июля 2008 г. N 147-ФЗ "О внесении изменений в статью 3 Федерального закона "О мировых судьях в Российской Федерации" и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" (СЗ РФ. 2008. N 30. Ч. I. Ст. 3603) исключены из подсудности мирового судьи дела, возникающие из трудовых

отношений. Мировой судья не рассматривает трудовые споры в качестве суда первой инстанции.

В случаях, определенных законодателем, в отношении некоторых категорий работников установлено, что признать действия работодателя неправомерными может вышестоящий в порядке подчиненности орган (вышестоящее должностное лицо), что не лишает работника права обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в суд. Таким образом, в качестве органа, рассматривающего индивидуальные трудовые споры, в некоторых случаях может выступать и вышестоящий в порядке подчиненности орган.

На основании п. 4 ст. 40 Закона о прокуратуре работники вправе обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд решения руководителей органов и учреждений прокуратуры по вопросам прохождения службы.

Пунктом 27 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 (САПП РФ. 1992. N 9. Ст. 608), установлено, что вышестоящий руководитель в пределах предоставленных ему полномочий имеет право отменить, смягчить или усилить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем, если найдет достаточные основания для такого решения (усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о взыскании рассматривается в связи с обращением виновного работника). Действие этого Положения распространено Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 11 октября 1993 г. N 1032 на всех работников метрополитенов, за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания, сельского хозяйства, медико-санитарных учреждений, учебных заведений, научно-исследовательских и проектно-конструкторских подразделений, библиотек, методических кабинетов, культурно-просветительных, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха (САПП РФ. 1993. N 42. Ст. 4008).

3. Государственный инспектор труда наделен функцией по оценке правоприменительной деятельности работодателя:

когда трудовой спор рассматривается КТС. Часть 2 ст. 357 ТК предоставляет право профсоюзному органу, работнику, иному лицу обращаться в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда);

когда обжалуется решение работодателя об увольнении работника (ст. 373 ТК).

Государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право предъявить работодателю предписание об устранении выявленных нарушений, о восстановлении нарушенных прав работника, подлежащее обязательному исполнению.

4. Обращение работника в КТС, районный суд зависит от подведомственности возникшего трудового спора.

Подведомственность трудового спора - это определение органа, который вправе принять трудовой спор к своему рассмотрению. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора играет большую практическую роль, поскольку решение спора некомпетентным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

О трудовых спорах, подведомственных КТС, см. ст. 385 ТК, о трудовых спорах, подведомственных суду, - ст. 391 ТК.

Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров

Комментарий к статье 383

1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС регулируется ст. ст. 385, 387 - 389 ТК.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде определяется ст. ст. 391 - 397 ТК.

2. О разрешении индивидуальных трудовых споров работников, работающих у работодателей - физических лиц, см. коммент. к ст. 308 ТК, о рассмотрении индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций - коммент. к ст. 348 ТК.

3. Согласно п. п. 8, 9 ст. 5 Закона о статусе судей решение квалификационной коллегии судей о рекомендации кандидатом на должность судьи может быть обжаловано в судебном порядке, если коллегией нарушен установленный названным Законом порядок отбора претендентов на должность судьи. Решение квалификационной коллегии судей об отказе в рекомендации на должность судьи может быть обжаловано в судебном порядке как в связи с нарушением установленного порядка отбора претендентов на должность судьи, так и по существу решения. В случае несогласия председателя соответствующего суда с решением квалификационной коллегии судей о рекомендации гражданина на должность судьи он возвращает его для повторного рассмотрения в ту же квалификационную коллегию судей. Если при повторном рассмотрении квалификационная коллегия судей 2/3 голосов членов коллегии подтверждает первоначальное решение, то председатель суда обязан внести представление о назначении рекомендуемого лица на должность судьи в течение 10 дней со дня получения указанного решения.

4. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде определяется нормами ГПК. Ряд норм ГПК ориентирован исключительно на рассмотрение трудовых споров. Так, ч. 3 ст. 45 ГПК закрепляет, что прокурор вступает в процесс и дает заключение по делам о восстановлении на работе, о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью. Неявка прокурора, извещенного о времени и месте рассмотрения дела, не является препятствием к разбирательству дела.

Приказом Генпрокуратуры от 2 декабря 2003 г. N 51 "Об обеспечении участия прокуроров в гражданском судопроизводстве" установлено считать обязательным участие прокурора в первую очередь в рассмотрении дел: о восстановлении на работе в связи с прекращением трудового договора; о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина при исполнении трудовых и служебных обязанностей, а также в результате чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. В иных случаях вступать в процесс и давать заключения по делам о восстановлении на работе, о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, если истец или ответчик по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может лично отстаивать в суде свои права и свободы либо спор приобрел особое общественное значение в субъекте РФ или муниципальном образовании (Сборник основных организационно-распорядительных документов Генпрокуратуры России. Тула: Издательский дом "Автограф", 2004. Т. 1).

Статья 122 ГПК устанавливает, что судебный приказ выдается, если заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. Согласно ч. 2 ст. 154 ГПК дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются судом до истечения месяца со дня поступления заявления. На основании ст. 211 ГПК немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение 3 месяцев; о восстановлении на работе и др.

5. Большое значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ. К ним относятся:

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" (Сборник постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации. 1961 - 1996. М., 1997);

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" (БВС РФ. 2004. N 1);

Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2; Постановление Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52.

Положения, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, раскрывают оценочные понятия, используемые законодателем, конкретизируют правовые нормы, определяющие порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. В п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 раскрывается, что относится к уважительным причинам пропуска срока обращения в суд со стороны работника (болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжелобольным членом семьи). Так, положение ст. 56 ГПК, устанавливающее, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом, разъясняется п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, согласно которому, разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК), необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 ГПК работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например 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 п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным. В п. 23 того же Постановления 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.

Согласно п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству" (БВС РФ. 2008. N 9), если дело возбуждено по заявлению несовершеннолетнего лица в возрасте от 14 до 18 лет, в случаях, предусмотренных федеральным законом, по делам, возникающим из трудовых правоотношений, судье следует обсудить вопрос о необходимости привлечения к участию в деле законных представителей несовершеннолетнего: родителей, усыновителей, попечителей (ч. 4 ст. 37 ГПК).

6. При рассмотрении трудовых дел суд учитывает, что в силу ч. ч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК, ч. 1 ст. 11 ГПК суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, ТК, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и

норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы (п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, суд принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК, ст. 5 ТК). При этом если международным договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащие нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК, ч. 4 ст. 11 ГПК) (п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

При разрешении трудовых споров суд учитывает разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлениях от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" и от 10 октября 2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" (п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам

Комментарий к статье 384

1. Согласно ст. ст. 308, 348 ТК индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, и религиозной организацией как работодателем самостоятельно, рассматриваются в суде.

Таким образом, КТС не образуется, если работодателем является физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, религиозная организация.

2. Статья 384 не содержит положения об обязательном создании КТС в организации.

Проявить инициативу в создании КТС могут как работники (представительный орган работников), так и работодатель (организация, индивидуальный предприниматель). О представительном органе работников см. коммент. к ст. ст. 29, 30, 31. Предложение о создании КТС должно иметь письменную форму. Устная форма обращения не влечет правовых последствий.

Возложение на сторону, получившую предложение о создании КТС, обязанности направить своих представителей означает, что сторона не только должна их определить (назначить, избрать), но и сообщить об этом другой стороне.

Неисполнение работодателем обязанности направить в 10-дневный срок своих представителей в КТС со дня получения предложения свидетельствует о нарушении им трудового законодательства.

3. ТК предусматривает образование КТС на паритетных началах: из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Общее собрание коллектива организации правомочно избирать членов КТС, если на его заседании присутствует не менее половины работающих в данной организации (подразделении) работников.

Конференция работников проводится в тех случаях, когда в организации сложно провести общее собрание, что обусловлено большим количеством работающих, производственным процессом, режимом работы, территориальной разобщенностью

структурных подразделений и другими причинами. Делегаты на конференцию избираются по нормам и в порядке, которые определяются работниками организации. Конференция правомочна, если на ней присутствует не менее 2/3 делегатов.

Общее собрание и конференция работников принимают решения большинством голосов присутствующих на собрании и конференции.

4. КТС формируется из представителей работодателя. Таким образом, руководитель организации, индивидуальный предприниматель не могут войти в ее состав. Это исключает их участие в оценке своей же деятельности, с которой не согласен работник, и создает условие объективности принимаемых КТС решений.

При назначении представителей работодателя руководителю организации, индивидуальному предпринимателю следует получить согласие работников на участие в работе комиссии. Выполнение этой обязанности основано на добровольном волеизъявлении работников. Назначение работников в состав КТС оформляется приказом, распоряжением работодателя.

5. К компетенции общего собрания работников относится решение о создании КТС в структурных подразделениях организации. Формирование КТС в структурных подразделениях осуществляется аналогичным образом, как и образование КТС в организации.

В КТС структурных подразделений организации рассматриваются споры, возникающие в пределах полномочий этих подразделений, например об оплате сверхурочных работ, о неправомерном перемещении работника в пределах подразделения. Спор о перемещении работника в другое структурное подразделение будет предметом рассмотрения КТС организации.

6. Работникам, избранным в состав КТС, предоставляются гарантии. Они освобождаются от выполнения трудовых обязанностей для участия в работе комиссии. За этот период им сохраняется средний заработок (см. коммент. к ст. 171). Принимая во внимание условия производственной деятельности, характер и многосменный режим работы и другие основания, заседание КТС может иметь место и в свободное для члена КТС время. Вопрос о предоставлении работникам компенсаций в этом случае может решаться на локальном уровне.

7. Работодатель обязан обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии - предоставить помещение и создать условия для работы. КТС должна иметь свою печать. Средства на ее изготовление выделяются работодателем.

8. Председатель КТС, его заместитель, секретарь избираются членами КТС. Они могут быть представителями работодателя или представителями работников. Законодательством не установлено требований к их составу и порядку избрания.

9. Законодательством не установлен срок, на который создается КТС. Поэтому КТС может быть создана как на срок определенный, неопределенный, так и для рассмотрения единичного индивидуального трудового спора.

10. При увольнении работника, являющегося членом КТС, принцип паритетности, лежащий в основе ее образования, нарушается. В связи с этим представители работников, работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 385

1. Компетенция КТС - это определенная законом сфера ее деятельности по разрешению трудовых споров. Комиссия рассматривает трудовые споры, за исключением тех, которые подведомственны суду. О подведомственности трудовых споров суду см. ст. ст. 235, 237, 391 ТК.

Увольнение работника из организации не лишает его возможности обратиться в КТС за разрешением спора (например, о выплате компенсации за неиспользованный отпуск).

2. До обращения в комиссию работник принимает меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с работодателем. Если разногласия не урегулированы путем соглашения работодателя и работника (или представляющего интересы работника профессионального союза либо другого представительного органа), они могут стать предметом разбирательства КТС.

Обращение работника в КТС, минуя урегулирование разногласий в переговорах с работодателем, не является основанием для отказа комиссии в рассмотрении трудового спора.

3. В связи с внесением изменений в ГПК Федеральным законом от 22 июля 2008 г. N 147-ФЗ и исключением из подсудности мирового судьи дел, возникающих из трудовых отношений, КТС подведомственны трудовые споры, за исключением тех, которые в соответствии со ст. 391 ТК подлежат рассмотрению в суде.

КТС разрешает споры о:

неприменении условий трудового договора, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством;

правомерности изменения работодателем условий трудового договора;

предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставлении дополнительного времени отдыха в виде компенсации за работу в сверхурочное время;

оплате сверхурочных работ, выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

обоснованности применения дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора;

неправомерном отстранении от работы;

предоставлении льгот, предусмотренных трудовым договором, и т.д.

Предъявляемые работником требования могут повлечь предъявление работником требования о возмещении морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя. Требование о возмещении морального вреда является производным от рассматриваемого КТС основного требования. Например, необоснованное применение дисциплинарного взыскания в виде выговора может повлечь сильные душевные переживания, поскольку такая оценка поведения работника становится известной всему коллективу работников. Однако на основании ст. 237 ТК в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом. Таким образом, в соответствии с действующим законодательством комиссия вправе рассмотреть основное требование работника, но в отношении производного требования - о возмещении морального вреда установлен судебный порядок рассмотрения.

4. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает работника права вновь обратиться в комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение трудового спора работник может перенести на рассмотрение суда.

Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Комментарий к статье 386

1. Своевременной защитой нарушенного или оспариваемого права работника служит установленный срок обращения в КТС.

2. Срок обращения, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца. Сколько календарных дней в месяце (28 или 29, 30 или 31), значения

не имеет. Течение срока начинается со следующего дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

3. Работник узнает о нарушении права на: предоставление работы, обусловленной трудовым договором при ознакомлении его с приказом о перемещении в другое структурное подразделение организации; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы при извещении его в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, или когда получает в кассе организации заработную плату, и в других случаях.

Неправомерная оценка поведения работника, выразившаяся в издании приказа об объявлении ему замечания, свидетельствует, что со дня ознакомления с таким приказом работник узнает о нарушении права на трудовую честь и достоинство.

Несвоевременное получение по вине работника вознаграждения по итогам работы организации, неправильно начисленной заработной платы и другие случаи свидетельствуют, что работник должен был узнать о нарушении своего права, но в силу бездействия им этого сделано не было.

4. Работник указывает в заявлении не только на принадлежащее ему право, которое нарушено или оспорено работодателем, но и время, когда ему стало известно об этом. Заявление в КТС, поданное работником с пропуском срока, принимается к рассмотрению.

Вопрос о соблюдении работником срока обращения рассматривается на заседании КТС. Если причина пропуска срока будет признана уважительной (временная нетрудоспособность, командировка, ежегодный отпуск работника и др.), комиссия его восстанавливает. При невосстановлении КТС срока обращения заявление работника снимается с рассмотрения.

5. При отказе комиссии рассматривать трудовой спор, поскольку работником пропущен срок обращения по неуважительной причине, он может обратиться за разрешением трудового спора в суд.

Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 387

1. На практике регистрация заявлений работников производится в журнале. С записью, произведенной в журнале о регистрации поданного заявления, работник вправе ознакомиться. Регистрация возможна также на карточках, в компьютере.

2. Обязанность комиссии разрешить спор по существу в 10-дневный срок обеспечивает быстрейшее восстановление нарушенного права работника. Дата проведения заседания определяется КТС. Работник и работодатель об этом своевременно информируются.

3. Работник может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемого к работодателю требования на заседании КТС.

Работнику трудовым законодательством не предоставляется свободное от работы время для присутствия на заседании комиссии в связи с рассмотрением трудового спора. Поэтому заседание комиссии проводится в свободное для него время.

Работник, подавший заявление, может в силу объективных причин в течение длительного срока отсутствовать на работе (например, командировка, болезнь). Трудовое законодательство не предусматривает продление срока рассмотрения спора в связи с наличием объективных причин, препятствующих работнику присутствовать на заседании комиссии. На этом основании следует полагать, что заявление работника по истечении 10-дневного срока снимается с рассмотрения. Это не лишает работника права после возвращения вновь обратиться с заявлением в комиссию.

4. Заседание КТС проводится публично, чтобы работник и все желающие могли присутствовать при разрешении спора.

Правило об обязательности разрешения спора в присутствии работника дает ему возможность представить дополнительные доказательства в обоснование своих требований, активно участвовать в обсуждении и исследовании доводов работодателя.

5. Работник может не присутствовать на заседании комиссии. При наличии его письменного заявления трудовой спор рассматривается в его отсутствие. Работник вправе поручить представлять его интересы представителю первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников.

6. При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления переносится на другое время в пределах 10-дневного срока, установленного для рассмотрения трудового спора в КТС. О переносе даты рассмотрения трудового спора своевременно информируются работник и работодатель. Если работник вновь не явился на заседание комиссии, то выясняется причина, по которой он отсутствовал. Наличие уважительной причины влечет перенесение рассмотрения его заявления вновь. Отсутствие уважительной причины предоставляет возможность КТС не рассматривать поданное заявление и вынести решение о снятии трудового спора с рассмотрения.

В пределах установленного трехмесячного срока обращения в КТС работник вновь может обратиться в комиссию.

7. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов для проведения технических и бухгалтерских проверок, представителей профсоюзов, избранных в организации. Проведение заседания комиссии в рабочее для них время обязывает работодателя на основании ст. 170 ТК освободить их от выполнения трудовых обязанностей.

В срок, установленный комиссией, по ее требованию работодатель обязан представить необходимые документы и расчеты.

8. ТК не закрепляет права работника заявить отвод членам комиссии. Однако на практике это имеет место. Работник может заявить отвод по следующим основаниям: непосредственная подчиненность работника одному из членов комиссии, наличие неприязненных отношений и т.д. Заявление работника об отводе члена комиссии подлежит рассмотрению на ее заседании.

9. Требование паритетности, установленное законодателем при ее формировании, может не соблюдаться при вынесении КТС решений. Заседание комиссии правомочно при участии в ее работе не менее половины членов, представляющих интересы работников, и не менее половины членов, представляющих интересы работодателя. Таким образом, количество работников с той и другой стороны может быть неодинаковым.

10. Заседание КТС оформляется протоколом. В нем указываются: дата проведения заседания, сведения о явке работника, работодателя, свидетелей, специалистов, их показания, дополнительные заявления, сделанные работником, представление письменных доказательств и др. Закон не предусматривает специальной формы протокола, поэтому она может быть произвольной. Председатель комиссии подписывает протокол, заверяет его печатью. В случае отсутствия председателя протокол подписывает его заместитель.

Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

Комментарий к статье 388

1. Тайная форма голосования, определяющая порядок принятия решения КТС, обеспечивает свободное волеизъявление членов комиссии, что несомненно влияет на объективность и справедливость принимаемого решения. Если при проведении

голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. Работник вправе обратиться за разрешением трудового спора в суд.

2. Трудовая функция работника может определяться не только работой по должности, профессии, специальности с указанием квалификации, но и конкретным видом поручаемой работы. Поэтому в тех случаях, когда трудовая функция работника представлена именно конкретным видом поручаемой работы, она также должна указываться в решении КТС.

3. Законодателем определены требования, которым должно отвечать принимаемое КТС решение.

В отношении работника согласно ст. 388 в решении указывается должность, профессия или специальность. Когда трудовая функция работника определена в трудовом договоре конкретным видом поручаемой работнику работы, что соответствует требованиям ст. ст. 15, 57 ТК, то это также указывается в решении КТС.

В решении отражается существо спора или предмет спора, т.е. указывается, в чем конкретно состоит спор, каковы предъявляемые работником требования. Отметим, что фиксируются не только заявленные работником требования, поступившие на рассмотрение комиссии, например о признании наложенного дисциплинарного взыскания в виде замечания неправомерным, но и требования, сделанные работником на самом заседании комиссии. Последние могут быть как самостоятельными, например об оплате сверхурочной работы, так и производными от основного требования, например о выплате премиального вознаграждения, которого работник лишен в связи с совершением дисциплинарного проступка и объявлением ему дисциплинарного взыскания - замечания.

4. В отношении рассматриваемых на заседании требований работника комиссия принимает решение.

Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывают точную сумму, причитающуюся работнику. Если же при подсчете комиссией денежной суммы допущена счетная ошибка, то, по нашему мнению, полагаем, что КТС может вернуться к разрешенному спору для уточнения суммы, подлежащей взысканию.

К решению КТС предъявляются требования законности и обоснованности.

Решение КТС выносится со ссылкой на действующее законодательство - федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты министерств и ведомств РФ, законодательство субъектов РФ, локальные нормативные акты организации.

5. Законодательство не закрепляет права КТС использовать аналогию закона и аналогию права в случае обнаружения пробела в правовом регулировании трудовых отношений. Полагаем, что поскольку комиссия призвана разрешать индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, то в случае, если спорное отношение входит в сферу правового регулирования, по нашему мнению, она вправе применить аналогию, что обеспечивает защиту прав и интересов работника. Например, необоснованное перемещение работника повлекло снижение получаемого им ранее заработка. Статья 234 ТК, определяющая обязанность работодателя возместить работнику неполученный заработок в случае незаконного лишения возможности трудиться, говорит о незаконном отстранении от работы, увольнении или переводе на другую работу, но не регулирует вопрос о неправомерном перемещении работника. В целях защиты права работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, следует признать, что КТС в данном случае может применить положения ст. 234 ТК и возложить на работодателя обязанность возместить работнику не полученный им заработок в связи с неправомерным перемещением.

6. Как при рассмотрении спора комиссией по существу, так и при отказе в рассмотрении в силу неподведомственности спора мнение комиссии облекается в форму решения.

7. Решение, принятое комиссией, подписывается всеми ее членами, присутствующими при рассмотрении спора. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

Копии решения КТС, подписанные и заверенные печатью, в течение 3 дней со дня принятия решения вручаются работнику и работодателю или их представителям.

Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 389

1. Если ни одна из сторон индивидуального трудового спора не обжаловала решение КТС в суд, наступает этап исполнения решения комиссии, который может быть как добровольным в течение 3 дней со дня окончания срока на обжалование, так и принудительным по истечении названного срока.

2. Удостоверение на принудительное исполнение решения выдает КТС организации. КТС структурных подразделений организации правом выдачи удостоверений, имеющих силу исполнительного листа, не наделены.

ТК не устанавливает требование к правомочности комиссии при выдаче удостоверения, как это сделано в ч. 5 ст. 387 ТК в отношении проведения заседания КТС при разрешении индивидуального трудового спора.

3. О выдаче удостоверения на принудительное исполнение решения комиссии работник обращается с письменным заявлением в КТС.

Срок, в течение которого работник может обратиться в комиссию о выдаче удостоверения, установлен и составляет один месяц со дня принятия КТС решения. Это определяет, что действительный (реальный) срок, который предоставляется работнику для получения удостоверения, значительно меньше, поскольку:

копия решения КТС вручается работнику в течение 3 дней со дня принятия решения КТС (ч. 3 ст. 388 ТК);

10 дней со дня вручения копии решения КТС предоставляется для его обжалования (ч. 2 ст. 390 ТК);

3 дня по истечении 10 дней, предоставленных на обжалование, дается работодателю для исполнения решения КТС.

Таким образом, названный законодателем месячный срок сокращается на периоды, которые названы выше.

Если работником пропущен указанный срок обращения, то при наличии уважительных причин КТС может его восстановить. При отказе в восстановлении этого срока работник может обратиться за рассмотрением спора в суд.

Выдавая удостоверение, комиссия не выясняет причины неисполнения ее решения и трудовой спор повторно не разрешает.

4. Удостоверение КТС должно соответствовать требованиям, предъявляемым к исполнительным документам. В соответствии со ст. 13 Закона об исполнительном производстве в нем должны быть указаны:

наименование и адрес органа, выдавшего исполнительный документ;

наименование дела или материалов, на основании которых выдан исполнительный документ, и их номера;

дата принятия решения КТС;

дата вступления в законную силу решения КТС;

сведения о работодателе и работнике: а) для граждан - фамилия, имя, отчество, место жительства или место пребывания; б) для организаций - наименование и юридический

адрес; в) для Российской Федерации, субъекта РФ или муниципального образования - наименование и адрес органа, уполномоченного от их имени осуществлять права и исполнять обязанности в исполнительном производстве;

резолютивная часть решения КТС, содержащая существо решения (например, требование о возложении на работодателя обязанности по передаче работнику денежных средств, об отмене приказа работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде выговора и т.д.);

дата выдачи исполнительного документа.

Удостоверение, выданное на основании решения комиссии, подписывается председателем комиссии и заверяется печатью КТС.

5. В случае утраты подлинника удостоверения основанием для исполнения является его дубликат, выдаваемый в установленном порядке КТС (см. ст. 12 Закона об исполнительном производстве). В настоящее время ТК не регулирует вопроса о выдаче КТС дубликата удостоверения.

6. Судебный пристав-исполнитель возбуждает исполнительное производство на основании исполнительного документа (удостоверения КТС) по заявлению работника. Заявление подписывается работником либо его представителем. Представитель прилагает к заявлению доверенность или иной документ, удостоверяющий его полномочия. Заявление работника и исполнительный документ подаются судебному приставу-исполнителю в трехдневный срок со дня их поступления в подразделение судебных приставов. Судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок со дня поступления к нему исполнительного документа выносит постановление о возбуждении исполнительного производства либо об отказе в возбуждении исполнительного производства.

Если исполнительный документ впервые поступил в службу судебных приставов, то судебный пристав-исполнитель в постановлении о возбуждении исполнительного производства устанавливает срок для добровольного исполнения должником содержащихся в исполнительном документе требований и предупреждает должника о принудительном исполнении указанных требований по истечении срока для добровольного исполнения с взысканием с него исполнительского сбора и расходов по совершению исполнительных действий.

Срок для добровольного исполнения не может превышать 5 дней со дня получения должником постановления о возбуждении исполнительного производства. Копия постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства не позднее дня, следующего за днем вынесения указанного постановления, направляется работнику, работодателю, а также в орган, выдавший исполнительный документ (см. ст. 30 Закона об исполнительном производстве).

7. Судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок со дня поступления к нему исполнительного документа выносит постановление об отказе в возбуждении исполнительного производства, если: исполнительный документ предъявлен без заявления работника либо заявление не подписано работником или его представителем; исполнительный документ предъявлен не по месту совершения исполнительных действий; документ не является исполнительным либо не соответствует требованиям, предъявляемым к исполнительным документам. Устранение названных обстоятельств не препятствует повторному направлению (предъявлению) исполнительного документа судебному приставу-исполнителю (см. ст. 31 Закона об исполнительном производстве).

8. В случае неясности положений исполнительного документа, способа и порядка его исполнения работник, судебный пристав-исполнитель вправе обратиться в КТС с заявлением о разъяснении его положений, способа и порядка его исполнения.

Заявление о разъяснении положений удостоверения, способа и порядка его исполнения рассматривается КТС в 10-дневный срок со дня его поступления (см. ст. 32 Закона об исполнительном производстве).

9. Содержащиеся в исполнительном документе требования должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства (см. ст. 36 Закона об исполнительном производстве).

10. Об участии в исполнительном производстве несовершеннолетних, о законных представителях граждан, участвующих в исполнительном производстве, о лицах, которые не могут быть представителями сторон исполнительного производства, см. коммент. к ст. 396 ТК.

11. Об ответственности за нарушение законодательства РФ об исполнительном производстве см. коммент. к ст. 396 ТК.

12. Если истек трехмесячный срок предъявления удостоверения судебному приставу-исполнителю, оно к производству не принимается, о чем выносится соответствующее постановление.

Положение ч. 4 ст. 389 ТК закрепляет право КТС восстановить срок, если он пропущен работником по уважительным причинам, которыми могут быть, например, длительная командировка, пребывание работника в стационаре в связи с болезнью.

Вместе с тем на основании ч. 2 ст. 23 Закона об исполнительном производстве пропущенные сроки предъявления к исполнению исполнительных документов, кроме исполнительного листа и судебного приказа, восстановлению не подлежат. Полагаем, что возникшая коллизия может быть решена на приоритете специального законодательного положения по сравнению с общим, т.е. в данном случае следует руководствоваться правилом ч. 4 ст. 389 ТК.

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

Комментарий к статье 390

1. Перенесение индивидуального трудового спора на рассмотрение в суд возможно, когда КТС в течение установленного срока не провела соответствующего заседания или оказалась неправомочной рассматривать трудовой спор, поскольку на ее заседании присутствовало менее половины членов, представляющих работников, или менее половины членов, представляющих работодателя.

2. Работнику, работодателю предоставлено право обжаловать решение КТС, которое они реализуют в течение 10-дневного срока со дня вручения копии решения комиссии. Стороны могут быть не согласны с вынесенным решением как полностью, так и частично. В силу временной нетрудоспособности работника, пребывания его в служебной командировке и других уважительных причин получение им копии решения КТС может иметь место в иное время, чем вручение копии решения КТС работодателю. Таким образом, начало 10-дневного срока, установленного на обжалование, может у работника и работодателя не совпадать.

3. Работник, работодатель вправе обжаловать решение комиссии не только в силу противоречия его трудовому законодательству, но и по любому другому основанию. К заявлению должна прилагаться копия решения КТС, подтверждающая разрешение трудового спора.

4. Срок на обжалование решения комиссии является процессуальным сроком.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока на обжалование решения КТС, поскольку ТК не предусматривает такой возможности. 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 им срока на его предъявление (см. п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Вопрос о пропуске срока разрешается судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком. Возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска уважительными, судья вправе восстановить этот срок. Установив, что срок пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по данному основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу. Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока на обжалование решения КТС после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства (см. п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

О том, какие обстоятельства, признаваемые судебной практикой, могут расцениваться в качестве уважительных причин пропуска срока, см. коммент. к ст. 392.

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

Комментарий к статье 391

1. Дела по спорам, возникающим из трудовых отношений, подведомственны судам общей юрисдикции. В связи с этим при принятии искового заявления судья определяет, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК), а также подсудно ли дело данному суду (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

2. Федеральным законом от 22 июля 2008 г. N 147-ФЗ с 30 июля 2008 г. признан утратившим силу п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК, согласно которому 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.

Рассмотрение всех индивидуальных трудовых споров осуществляется только районным судом.

3. Районный суд рассматривает трудовые споры, которые:

прошли досудебный порядок рассмотрения споров в КТС;

стали предметом рассмотрения, минуя КТС;

непосредственно рассматриваются районным судом.

Учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК 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 комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем, в случае несогласия с решением КТС, - в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии либо сразу обратиться в суд. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (п. 2 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

4. Возражая против вынесенного решения КТС, в суд обращаются: работник, работодатель, профессиональный союз, защищающий интересы работника, прокурор. Основанием для обращения в суд для работника, работодателя и профессионального союза служит несогласие с принятым комиссией решением. Прокурор обращается в суд в случае несоответствия вынесенного комиссией решения трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Обеспечению охраны прав работников - членов профсоюза служит предоставление профессиональному союзу права выступить в защиту их интересов.

Согласно ст. 23 Закона о профсоюзах в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Часть 2 ст. 390 ТК устанавливает 10-дневный срок со дня вручения копии решения комиссии, в течение которого работник и работодатель могут обратиться в суд, если они не согласны с ее решением. Срок обращения в суд профессионального союза, защищающего интересы работника, а также прокурора ТК не определен. Полагаем, что в данном случае также должен применяться срок, установленный ч. 2 ст. 390 ТК.

5. По делам, возникающим из трудовых отношений, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы. Однако суд вправе привлечь к участию в таких делах законных представителей несовершеннолетних. Права, свободы и законные интересы несовершеннолетних, не достигших возраста 14 лет, а также граждан, признанных недееспособными, защищают в процессе их законные представители - родители, усыновители, опекуны, попечители или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом (ст. 37 ГПК).

В соответствии со ст. 10 Федерального закона от 24 апреля 2008 г. N 48-ФЗ "Об опеке и попечительстве" (СЗ РФ. 2008. N 17. Ст. 1755) орган опеки и попечительства, исходя из интересов лица, нуждающегося в установлении над ним опеки или попечительства, может назначить ему нескольких опекунов или попечителей, в т.ч. при устройстве в семью на воспитание детей, оставшихся без попечения родителей. При назначении нескольких опекунов или попечителей представительство и защита прав и законных интересов подопечного осуществляются одновременно всеми опекунами или попечителями. В случае если ведение дел подопечного поручается опекунами или попечителями одному из них, это лицо должно иметь доверенности от остальных опекунов или попечителей.

6. Помимо споров, рассматриваемых в комментируемой статье, в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника:

подвергшегося дискриминации в сфере труда, о возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК);

о признании трудового договора, заключенного на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК);

об отказе в заключении трудового договора (ст. 64 ТК);

о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК);

о причинении морального вреда и о размерах его возмещения (ст. 237 ТК);

о несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания причиненного ущерба (ст. 248 ТК).

Непосредственно судом рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работодателя о:

взыскании заработной платы, излишне выплаченной работнику в связи с его неправомерными действиями (ст. 137 ТК);

возмещении работником ущерба, причиненного организации, например, превышающего его средний месячный заработок (ст. 248 ТК);

взыскании с работника суммы причиненного ущерба, не превышающего средний месячный заработок, если истек месячный срок для издания руководителем распоряжения или работник добровольно не согласен возместить причиненный работодателю ущерб (ст. 248 ТК);

взыскании непогашенной задолженности в случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб (ст. 248 ТК).

7. Часть 3 ст. 391 относит к непосредственной компетенции суда рассмотрение трудовых споров лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Дискриминации работник может подвергнуться как в процессе трудовой деятельности (например, повышение тарифных ставок, должностных окладов, проведенное в организации, не коснулось работника, достигшего пенсионного возраста), так и при увольнении (например, преимущественное право на оставление на работе было предоставлено работнику-мужчине).

8. Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ч. 8 ст. 11 Закона о коммерческой тайне).

9. Уволенный работник может иметь несколько исковых требований к работодателю. Причем с одними требованиями (например, о взыскании премиального вознаграждения, об оплате времени простоя не по вине работника) он вправе обратиться в КТС, с другими - в районный суд (например, требование о восстановлении на работе). Прекращение трудовых отношений не влияет на установление общей подведомственности предъявляемых требований. По усмотрению работника он вправе со всеми требованиями обратиться в суд, а может часть из них представить на рассмотрение КТС.

10. В суд могут быть обжалованы:

решения 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 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 (см. коммент. к ст. 231);

решения главного государственного инспектора труда РФ, решения государственных инспекторов труда (см. коммент. к ст. 361).

Работодатель вправе обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе с оплатой времени вынужденного прогула (см. коммент. к ст. 373).

11. Согласно п. 1 ч. 1 ст. 26 ГПК гражданские дела, связанные с государственной тайной, подсудны верховному суду республики, краевому, областному суду, суду города федерального значения, суду автономной области и суду автономного округа в качестве суда первой инстанции.

Отношения, возникающие в связи с отнесением сведений к государственной тайне, их засекречиванием или рассекречиванием и защитой в интересах обеспечения безопасности Российской Федерации, регулируются Законом о государственной тайне. Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента

РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203 "Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне" (СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4775).

Вопрос о государственной тайне может быть предметом рассмотрения суда при разрешении споров, связанных с: расторжением трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения охраняемой законом государственной тайны, ставшей известной работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей (подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК); прекращением допуска работника к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК); переводом на другую работу, и в других случаях. Таким образом, эта категория трудовых споров подсудна судам более высокого уровня в системе судебных органов.

12. Исковое требование работодателя к работнику предъявляется в суд по месту жительства работника. Исковое требование работника к работодателю (организации) предъявляется в суд по месту нахождения организации (ст. 28 ГПК).

Обеспечивая право работников на судебную защиту, ст. 29 ГПК устанавливает подсудность по выбору истца в следующих двух случаях:

во-первых, когда трудовая деятельность работника осуществляется в филиале или представительстве юридического лица. Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен в суд не только по месту нахождения организации, но и по месту нахождения ее филиала или представительства;

во-вторых, иски о восстановлении трудовых прав, связанные с возмещением убытков, причиненных работнику незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста, могут предъявляться в суд не только по месту нахождения организации, но и по месту жительства истца.

13. При рассмотрении судом споров, связанных с отказом в приеме на работу, Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (п. 10) указывает, что необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в т.ч. наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. ст. 2, 3, 64 ТК, ст. 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем, рассматривая дела данной категории, в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, а также учитывая, что исходя из ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК 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, и ТК не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или распределять работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время

выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в т.ч. женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. ч. 2 и 3 ст. 64 ТК); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК; п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имело ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

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 марта 2004 г. N 2).

В Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (п. 11) обращается внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" (ВВС РФ. 1993. N 32. Ст. 1227), а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

14. Дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций (генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ и т.п.), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) об освобождении их от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" (БВС РФ. 2004. N 1)).

15. Дела по трудовым спорам между акционером - физическим лицом и акционерным обществом, участником иного хозяйственного товарищества или общества и этим хозяйственным товариществом или обществом подведомственны судам общей юрисдикции.

Вопрос о том, является ли возникший между указанными субъектами спор трудовым, судам необходимо решать на основании ст. 381 ТК, согласно которой 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 т.ч. об установлении

или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

Учитывая то, что отношения между единоличными исполнительными органами обществ (директорами, генеральными директорами), членами коллегиальных исполнительных органов обществ (правлений, дирекций), с одной стороны, и обществами - с другой, основаны на трудовых договорах (гл. 43 ТК), дела по искам указанных лиц о признании недействительными решений коллегиальных органов акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ о досрочном прекращении их полномочий, о восстановлении в занимаемых должностях и оплате времени вынужденного прогула подведомственны судам общей юрисдикции, которые в силу ст. ст. 382 и 391 ТК являются по данным делам органами по разрешению трудовых споров (п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. N 2 "О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" (БВС РФ. 2003. N 3)).

16. Гражданские дела рассматриваются и разрешаются судом до истечения 2 месяцев со дня поступления заявления в суд. Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются до истечения месяца (ст. 154 ГПК).

В тех случаях, когда в одном производстве соединяются требования, для одних из которых законом установлен сокращенный срок рассмотрения, а для других - общий, дело подлежит рассмотрению и разрешению до истечения 2 месяцев со дня поступления заявления в суд независимо от того, что по одному из требований установлен сокращенный срок (ст. 154 ГПК) (п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26 июня 2008 г. N 13 "О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции" (БВС РФ. 2008. N 10)).

17. Предметом рассмотрения суда являются только заявленные истцом требования. Именно по ним суд принимает решение. Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 ГПК такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом (п. 7 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

18. При выявлении случаев нарушения законности суд вправе вынести частное определение и направить его в соответствующие организации или соответствующим должностным лицам, которые обязаны в течение месяца сообщить о принятых ими мерах (ч. 1 ст. 226 ГПК).

В случае несообщения о принятых мерах виновные должностные лица могут быть подвергнуты штрафу в размере до 1000 руб. Наложение штрафа не освобождает соответствующих должностных лиц от обязанности сообщить о мерах, принятых по частному определению суда (ч. 2 ст. 226 ГПК).

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

Комментарий к статье 392

1. Установленный для работника трехмесячный срок обращения за разрешением трудового спора применяется для подачи искового заявления в районный суд в случаях, когда: в организации КТС не создана; в установленный срок КТС не рассмотрела заявление работника; работник обращается в районный суд, минуя КТС.

2. На основании ст. 84.1 ТК при прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой, в частности копию приказа об увольнении с работы. Таким образом, получение работником копии приказа об увольнении зависит от его желания. Месячный срок для обращения в суд начинает исчисляться на следующий день после увольнения работника.

При невозможности выдать работнику в день увольнения трудовую книжку в связи с его отсутствием либо отказом от получения ее на руки срок обращения в суд по спорам об увольнении зависит от того, направил ли работодатель работнику уведомление о необходимости явиться за ней либо дать согласие на отправление ее по почте. Если работодатель не направил работнику уведомление о необходимости получения трудовой книжки, то срок обращения в суд отодвигается на то время, когда она ему будет фактически вручена. Согласие работника на получение трудовой книжки по почте определяет, что со дня ее получения, подтвержденного уведомлением о вручении, начинает исчисляться срок исковой давности для обращения в суд. При утере трудовой книжки работодателем срок обращения в суд определяется днем получения работником дубликата трудовой книжки.

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 - в районный суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

4. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд, поскольку ТК не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление. Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд разрешается судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком. 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 уважительными, суд вправе восстановить этот срок. 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. Если же ответчиком сделано заявление о пропуске срока обращения в суд после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства (п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

В качестве уважительных причин пропуска срока 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 ухода за тяжелобольным членом семьи) (п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

5. Установленные ст. 392 сроки обращения в суд, по существу, являются сроками исковой давности. Регулируя вопрос об их восстановлении, ч. 3 ст. 392 не рассматривает вопрос о приостановлении течения этих сроков.

6. На основании ст. 11 Закона о профсоюзах профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Таким образом, сроки, установленные ст. 392, должны

соблюдаться и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работника, при обращении в суд.

7. Для обращения работодателя в суд с иском к работнику о возмещении ущерба, причиненного организации, установлен один год со дня его обнаружения. Днем обнаружения причиненного ущерба является день подписания акта инвентаризации, акта проверки финансово-хозяйственной деятельности организации, вынесения судом приговора, установления административного проступка соответствующим государственным органом.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба. В тех случаях, когда работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (ч. 3 ст. 392). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления (п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм (п. 15 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

8. При рассмотрении дел по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы учитывается, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, т.к. 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 (п. 56 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

9. В случае, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, для защиты которых законом установлена исковая давность или срок обращения в суд (например, установленные ст. 392 ТК сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора), на такое требование распространяются сроки исковой давности или обращения в суд, установленные законом для защиты прав, нарушение которых повлекло причинение морального вреда (п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10).

Суд вправе рассмотреть самостоятельно предъявленный 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 наличия имущественного ущерба и может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно (п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10).

Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов

Комментарий к статье 393

1. Как отмечается в п. 2 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52, исходя из смысла подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного

содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели. Работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подп. 1 п. 1 ст. 333.19 НК. От уплаты государственной пошлины работник освобождается как при обращении непосредственно с заявлением в районный суд, так и при подаче заявления при несогласии с решением КТС.

2. В соответствии с ч. 1 ст. 88 ГПК судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

На основании ч. 1 ст. 103 ГПК с работодателя взыскиваются издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением трудового спора, и государственная пошлина, от уплаты которых работник был освобожден, в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством РФ. При одновременном удовлетворении исковых требований имущественного и неимущественного характера размер государственной пошлины определяется судом в соответствии со ст. 333.20 НК.

К издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся: суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам; расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд; расходы на оплату услуг представителей; компенсация за фактическую потерю времени; связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами; другие признанные судом необходимыми расходы.

Свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам, приглашенным в суд в связи с разрешением трудового спора, возмещаются понесенные ими расходы на проезд и проживание, а также выплачиваются суточные (см. ст. 95 ГПК).

Денежные суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам и специалистам, или другие связанные с рассмотрением дела расходы, признанные судом необходимыми, предварительно вносятся на счет, открытый в порядке, установленном бюджетным законодательством РФ, соответственно Верховному Суду РФ, верховному суду республики, краевому, областному суду, суду города федерального значения, суду автономной области, суду автономного округа, окружному (флотскому) военному суду, управлению (отделу) судебного департамента в субъекте РФ, а также органу, осуществляющему организационное обеспечение деятельности мировых судей, стороной, заявившей соответствующую просьбу. В случае если указанная просьба заявлена обеими сторонами, требуемые суммы вносятся сторонами в равных частях (см. ст. 96 ГПК).

Если вызов свидетелей, назначение экспертов, привлечение специалистов и другие действия, подлежащие оплате, осуществляются по инициативе суда, соответствующие расходы возмещаются за счет средств федерального бюджета (см. ст. 96 ГПК).

3. На основании ТК и ГПК только работник, а не работодатель - организация освобождается от судебных расходов. Вместе с тем согласно ч. 3 ст. 96 ГПК суд может освободить гражданина с учетом его имущественного положения от уплаты расходов или уменьшить их размер. В этом случае расходы возмещаются за счет средств соответствующего бюджета. Таким образом, в тех случаях, когда работодателем выступает физическое лицо, нормы гражданского процессуального законодательства позволяют при определенных обстоятельствах освободить его от уплаты расходов полностью или частично.

4. При удовлетворении искового заявления работника суд по его заявлению присуждает с работодателя расходы на оплату услуг представителя (адвоката) в разумных пределах. При отказе работнику в иске оплата услуг представителя (адвоката) не производится.

5. Основанием освобождения в рабочее время работника от работы для участия в судебном заседании является представляемое им работодателю судебное извещение в виде: заказного письма, судебной повестки, телеграммы. Могут быть использованы иные средства связи, обеспечивающие фиксирование судебного извещения.

6. Отсутствие работника на работе в связи с рассмотрением его трудового спора в суде не обеспечено гарантией сохранения среднего заработка за этот период. Статья 99 ГПК, регулирующая компенсацию за потерю времени, предусматривает ее получение только в двух случаях: недобросовестности стороны, заявившей неосновательный иск, систематического противодействия правильному и своевременному рассмотрению и разрешению дела. Статья 234 ТК возлагает на работодателя обязанность возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Ее положения к рассматриваемой ситуации применены быть не могут. Таким образом, работник, чье исковое требование получило удовлетворение на основании действующего законодательства, не вправе претендовать на получение соответствующей гарантии в виде среднего заработка за время отсутствия на работе.

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

Комментарий к статье 394

1. Увольнение работника признается незаконным, когда у работодателя отсутствуют основания увольнения. Например, работника увольняют в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК), а после прекращения трудового договора на его место принимают другого работника. Или трудовой договор прекращен в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК), хотя аттестация уволенного работника не проводилась, а имеет место только докладная записка непосредственного руководителя о невозможности использовать этого работника в силу отсутствия достаточной квалификации; увольнение с работы осуществлено в связи с появлением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК), однако факт появления работника в таком состоянии работодатель в судебном заседании подтвердить не смог.

Увольнение признается незаконным и в тех случаях, когда нарушен порядок увольнения, под которым понимается:

предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации (ч. 2 ст. 180 ТК), об изменении определенных сторонами условий трудового договора (ч. 2 ст. 74 ТК) не менее чем за 2 месяца в письменной форме;

сообщение выборному органу первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК не позднее чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК);

включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ч. 3 ст. 82 ТК);

учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям,

предусмотренным п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК. Выполнение работодателем этой обязанности предполагает направление проекта приказа, а также документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, в соответствующий выборный орган профсоюзной организации, проведение дополнительных консультаций с профсоюзом, когда профсоюз выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя, соблюдение месячного срока для расторжения трудового договора со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

обязанность работодателя предложить работнику другую работу. Эта обязанность возлагается при увольнении работника в связи с: его отказом от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК); сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК); несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК); нарушением установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора в случаях: заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; заключения 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; отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК), и в других случаях. О том, что понимается под другой работой, см. ч. 3 ст. 74, ч. 3 ст. 81, ч. 2 ст. 84 ТК и др.;

получение предварительного согласия соответствующего органа (органов) на увольнение работника. Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 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 (ст. 269 ТК).

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с законодательством предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК).

Увольнение признается незаконным, когда работодателем не учтены иные гарантии, установленные законодательством. Например, не учтено особое положение субъекта в трудовых отношениях, а именно гарантии, предоставляемые беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет. Согласно ч. 1 ст. 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. На основании ч. 6 ст. 81 ТК 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.

2. Перевод на другую работу признается незаконным при нарушении работодателем установленного порядка перевода. Например, не выполнено положение ст. 72 ТК о том, что перевод работника на другую работу допускается только по соглашению сторон,

заключенному в письменной форме; нарушено требование ст. 39 ТК, устанавливающее, что перевод на другую работу представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в период их ведения невозможен без предварительного согласия органа, уполномочившего его на представительство.

Временный перевод на другую работу без согласия работника является необоснованным при отсутствии у работодателя оснований такого перевода. Например, отсутствуют исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, - катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария и др. (см. ст. 72.2 ТК).

3. Признание судом увольнения работника или перевода на другую работу незаконным влечет восстановление работника на занимаемой им ранее должности (рабочем месте), если такое требование заявлено работником. В случае, когда на эту должность (рабочее место) принят другой работник, он подлежит увольнению в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК (восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу) по решению суда.

Увольнение работника и исключение в связи с этим из штатного расписания занимаемой им должности не являются препятствием к восстановлению работника.

Ко времени рассмотрения трудового спора в суде может сложиться ситуация, когда организация, где трудился работник, будет ликвидирована. Признание увольнения незаконным не сможет повлечь восстановления на работе.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации. 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 (п. 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения по собственному желанию (п. 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

4. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо несоответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 ТК обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. В случае доказанности, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 взыскивает в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула (п. 61 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Рассматривая спор, суд входит в оценку правомерности увольнения работника по основанию, которое следует из фактических обстоятельств, повлекших увольнение. Так, если в приказе об увольнении содержится запись о том, что работник был уволен по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК), а в действительности работник прекращал трудовые отношения в связи с его переводом по его просьбе на работу к другому

работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК), то суд меняет формулировку причины увольнения на ту, которая соответствует действительности. В случае, когда по приказу работник уволен в связи с истечением срока договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК), а в действительности работник был уволен в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК), суд рассматривает вопрос о выполнении работодателем порядка увольнения по этому основанию, поскольку оно допускается при невозможности перевести работника с его согласия на другую работу. При невыполнении работодателем установленного порядка увольнения изменение формулировки не представляется возможным, поскольку в данном случае увольнение работника является неправомерным и он подлежит восстановлению на работе.

Признание судом произведенного работодателем увольнения работника неправомерным дает возможность суду удовлетворить заявление работника об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на расторжение трудового договора по инициативе работника. При отказе в иске о восстановлении на работе работнику, обоснованно уволенному, суд не вправе изменить формулировку причины увольнения работника на увольнение по собственному желанию.

5. Неправомерность увольнения работника, перевода на другую работу является основанием для принятия решения о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Вынужденный прогул возникает с первого дня невыхода работника на работу.

В период вынужденного прогула работник вправе заключить трудовой договор с другим работодателем, или вступить в гражданско-правовые отношения, заключив договор возмездного оказания услуг, агентский договор, или поступить в образовательное учреждение высшего профессионального образования на очное отделение и получать стипендию, может достигнуть пенсионного возраста и получать пенсию по старости, или приобрести статус безработного и получать пособие по безработице.

В соответствии с ч. 7 ст. 394 в случае, когда к моменту вынесения решения суда о признании увольнения незаконным работник после оспаривания увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения меняется на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Трудовое законодательство не определяет, как отражаются на оплате времени вынужденного прогула работника вышеназванные обстоятельства.

В соответствии с п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 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 суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособие 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.

6. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК. Учитывая, что ст. 139 ТК установила единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 8 ст. 394), задержкой исполнения решения суда о

восстановлении на работе (ст. 396 ТК). Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленные ст. 139 ТК, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139 ТК) (п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

О порядке определения среднего заработка для оплаты времени вынужденного прогула, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, см. п. 17 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618).

7. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выяснится, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суд при удовлетворении заявленных требований учитывает, что 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 (п. 41 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

8. При рассмотрении дел о восстановлении на работе, как отмечается в п. 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, при реализации гарантий, предоставляемых ТК 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 или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной 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 (п. 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

9. О понятии морального вреда см. коммент. к ст. 237.

На основании ст. 237 ТК причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя моральный вред подлежит возмещению в денежной форме. Это общее положение в ч. 9 ст. 394 конкретизируется законодателем применительно к случаям увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу, где закрепляется, что суд может по требованию работника вынести решение о взыскании работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер денежной компенсации морального вреда определяется судом независимо от величины выплаты работнику среднего заработка за время вынужденного прогула.

Признание увольнения или перевода на другую работу незаконным не всегда может повлечь возникновение у работника морального вреда. Поэтому работником должен быть доказан факт причинения ему морального вреда. Доказательством причинения работнику

морального вреда могут служить возникшее в связи с потерей работы заболевание, невозможность найти другую работу, получить статус безработного, тяжелое материальное положение семьи и др.

Предъявляя исковое требование о возмещении морального вреда, работник сам определяет размер денежной компенсации. Трудовое законодательство не содержит положений, регулирующих механизм определения размера денежной компенсации ни морального вреда, ни ее минимального или максимального размера.

Суд, оценивая обоснованность размера денежной компенсации морального вреда, учитывает степень вины работодателя, степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями работника, иные обстоятельства, заслуживающие внимания.

Исковое требование работника о денежной компенсации морального вреда, возникшего в связи с незаконным отказом в заключении трудового договора, увольнением, переводом на другую работу, отстранением от работы, задержкой выдачи трудовой книжки (ее дубликата), является самостоятельным требованием. В силу этого взыскание в пользу работника среднего заработка за время вынужденного прогула, разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы не может влиять на размер взыскиваемой в пользу работника денежной компенсации морального вреда.

10. Согласно ч. 4 ст. 3 ТК суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, о компенсации морального вреда.

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

Комментарий к статье 395

1. Трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений в отношении объема удовлетворяемых денежных требований за прошлое время, обращенных к работодателю.

Предъявляемые работником требования об оплате выполненных работ, о получении доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплате межразрядной разницы и др. подлежат удовлетворению КТС, судом, если будет доказано право работника на их получение. Период времени, в отношении которого работник ставит вопрос о выплате денежных требований, не имеет значения.

Единственным ограничением, которое может повлиять на размер удовлетворяемых денежных требований, служит применение органом, рассматривающим трудовой спор, срока исковой давности по требованию работодателя. Работодатель вправе утверждать, что работник пропустил срок обращения в КТС, суд по неуважительной причине и на этом основании его денежные требования удовлетворению не подлежат. При пропуске срока обращения в КТС, суд по уважительным причинам он может быть восстановлен (ст. ст. 386, 392 ТК).

2. На основании ст. 208 ГПК по заявлению работника суд, рассмотревший дело, может произвести индексацию взысканных судом денежных сумм. При несогласии работника с размером денежной суммы в связи с применением индексации на определение суда об индексации присужденных денежных сумм может быть подана частная жалоба.

3. Немедленному исполнению подлежит судебный приказ, решение суда о выплате работнику заработной платы в течение 3 месяцев (ст. 211 ГПК).

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

Комментарий к статье 396

1. Факт восстановления на прежней работе порождает следующие права работника: предоставление ему прежней работы, т.е. работы по той же специальности или должности, с теми же условиями труда; оплату вынужденного прогула; при этом оплата должна быть соответственно индексирована и произведена за все время вынужденного прогула.

2. Не допускается задержка исполнения решения суда. Под такой задержкой следует понимать:

неиздание работодателем приказа о восстановлении работника;

непредоставление работы, хотя приказ о восстановлении издан;

предоставление работы не по той должности (специальности), которая указана в решении суда о восстановлении на работе;

поручение работы, не соответствующей приказу о восстановлении на прежней работе.

3. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника должно быть исполнено немедленно, т.е. на следующий день после его вынесения судом и до вступления в законную силу.

Работодатель не вправе приостанавливать решение суда о восстановлении на работе даже в случае подачи кассационной жалобы.

4. Принудительное исполнение решения суда о восстановлении работника на работе обеспечивается выдачей исполнительного листа. Исполнительный лист выдается взыскателю (работнику) или по его просьбе направляется судом для исполнения. В случае утраты подлинника исполнительного листа суд, принявший решение, может выдать дубликат исполнительного документа.

В соответствии со ст. 13 Закона об исполнительном производстве установлены требования, предъявляемые к исполнительным документам. В исполнительном документе должны быть указаны: наименование и адрес суда, выдавшего исполнительный документ, фамилия и инициалы должностного лица; наименование дела или материалов, на основании которых выдан исполнительный документ, и их номера; дата принятия судебного акта; дата вступления в законную силу судебного акта либо указание на немедленное исполнение; сведения о работодателе и работнике: а) для граждан - фамилия, имя, отчество, место жительства или место пребывания; б) для организаций - наименование и юридический адрес; в) для Российской Федерации, субъекта РФ или муниципального образования - наименование и адрес органа, уполномоченного от их имени осуществлять права и исполнять обязанности в исполнительном производстве; резолютивная часть судебного акта, содержащая требование о возложении на работодателя обязанности по совершению в пользу работника определенных действий; дата выдачи исполнительного документа и др. Исполнительный документ, выданный на основании судебного акта, подписывается судьей и заверяется гербовой печатью суда.

5. Исполнительные листы, выдаваемые на основании судебных актов, могут быть предъявлены к исполнению в течение 3 лет со дня вступления судебного акта в законную силу или окончания срока, установленного при предоставлении отсрочки или рассрочки его исполнения (см. ст. 21 Закона об исполнительном производстве).

6. На основании ст. 30 Закона об исполнительном производстве судебный пристав-исполнитель возбуждает исполнительное производство на основании исполнительного документа по заявлению взыскателя (работника). Заявление подписывается работником либо его представителем. Представитель прилагает к заявлению доверенность или иной документ, удостоверяющий его полномочия. Исполнительный документ и заявление подаются работником по месту совершения исполнительных действий и применения мер принудительного исполнения.

Если работнику неизвестно, в каком подразделении судебных приставов должно быть возбуждено исполнительное производство, то он вправе направить исполнительный документ и заявление в территориальный орган Федеральной службы судебных приставов

(главному судебному приставу субъекта РФ) по месту совершения исполнительных действий и применения мер принудительного исполнения. Поскольку исполнительный документ подлежит немедленному исполнению, главный судебный пристав субъекта РФ направляет указанные документы в соответствующее подразделение судебных приставов в день их получения.

Исполнительный документ, подлежащий немедленному исполнению, после поступления в подразделение судебных приставов немедленно передается судебному приставу-исполнителю, чьи полномочия распространяются на территорию, где должно быть произведено исполнение, а в случае его отсутствия - другому судебному приставу-исполнителю. Решение о возбуждении исполнительного производства либо об отказе в возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель должен принять в течение суток с момента поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов.

Судебный пристав-исполнитель не устанавливает срок для добровольного исполнения исполнительного документа в случаях возбуждения исполнительного производства о восстановлении на работе.

Копия постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства не позднее дня, следующего за днем вынесения указанного постановления, направляется работнику, работодателю, а также в суд, выдавший исполнительный документ.

В случаях, когда исполнение судебного акта возлагается на представителя власти, государственного служащего, муниципального служащего, а также служащего государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации, судебный пристав-исполнитель в постановлении о возбуждении исполнительного производства предупреждает указанных лиц об уголовной ответственности, предусмотренной ст. 315 УК, за неисполнение судебного акта, а равно воспрепятствование его исполнению.

7. Содержащиеся в исполнительном документе требования о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника должны быть исполнены не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов (ч. 4 ст. 36 Закона об исполнительном производстве).

8. Исполнительное производство прекращается судом в случае смерти работника (см. п. 1 ч. 1 ст. 43 Закона об исполнительном производстве).

9. Согласно ст. 51 Закона об исполнительном производстве права и обязанности несовершеннолетнего работника в возрасте до 14 лет осуществляет в исполнительном производстве его законный представитель. Несовершеннолетний в возрасте от 14 до 16 лет, являющийся по исполнительному документу взыскателем, осуществляет свои права и исполняет обязанности в исполнительном производстве в присутствии или с согласия в письменной форме своего законного представителя или представителя органа опеки и попечительства. Несовершеннолетний в возрасте от 16 до 18 лет, являющийся по исполнительному документу взыскателем, осуществляет свои права и исполняет обязанности в исполнительном производстве самостоятельно (судебный пристав-исполнитель вправе в этом случае привлечь для участия в исполнительном производстве законного представителя несовершеннолетнего или представителя органа опеки и попечительства).

Права и законные интересы несовершеннолетних в исполнительном производстве представляют их законные представители - родители, усыновители, опекуны или попечители. Законные представители обязаны представить документы, удостоверяющие их статус. Законный представитель может поручить участие в исполнительном производстве другому лицу, выбранному им в качестве представителя (см. ст. 55 Закона об исполнительном производстве).

10. Содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если работник допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе работника (см. ч. 1 ст. 106 Закона об исполнительном производстве).

11. Положениями ст. ст. 105, 106 Закона об исполнительном производстве установлены правовые последствия неисполнения содержащегося в исполнительном документе требования о восстановлении на работе.

В случаях неисполнения работодателем требований, содержащихся в исполнительном документе, подлежащем немедленному исполнению, в течение суток с момента получения копии постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании исполнительского сбора. На основании ст. 112 Закона об исполнительном производстве исполнительский сбор является денежным взысканием, налагаемым на работодателя в случае неисполнения им исполнительного документа, подлежащего немедленному исполнению, в течение суток с момента получения копии постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства. Исполнительский сбор зачисляется в федеральный бюджет. Исполнительский сбор устанавливается судебным приставом-исполнителем по истечении срока, указанного выше, если работодатель не представил судебному приставу-исполнителю доказательств того, что исполнение было невозможным вследствие непреодолимой силы, т.е. чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств.

В случае неисполнения исполнительного документа неимущественного характера исполнительский сбор с должника-гражданина устанавливается в размере 500 руб., с должника-организации - 5 тыс. руб. Должник (работодатель) вправе обратиться в суд с заявлением об оспаривании постановления судебного пристава-исполнителя о взыскании исполнительского сбора, с иском об отсрочке или о рассрочке его взыскания, об уменьшении его размера или освобождении от взыскания исполнительского сбора. Суд вправе с учетом степени вины должника в неисполнении в срок исполнительного документа, имущественного положения должника, иных существенных обстоятельств отсрочить или рассрочить взыскание исполнительского сбора, а также уменьшить его размер, но не более чем на 1/4 от размера, установленного Законом об исполнительном производстве. И далее установить работодателю новый срок для исполнения.

При неисполнении должником требований, содержащихся в исполнительном документе, без уважительных причин во вновь установленный срок судебный пристав-исполнитель применяет к должнику штраф, предусмотренный ст. 17.15 КоАП. Согласно названной статье неисполнение должником содержащихся в исполнительном документе требований неимущественного характера в срок, установленный судебным приставом-исполнителем после взыскания исполнительского сбора, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 1000 до 2500 руб.; на должностных лиц - от 10 тыс. до 20 тыс. руб.; на юридических лиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.; неисполнение должником содержащихся в исполнительном документе требований неимущественного характера в срок, вновь установленный судебным приставом-исполнителем после наложения административного штрафа, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 тыс. до 2500 руб.; на должностных лиц - от 15 тыс. до 20 тыс. руб.; на юридических лиц - от 50 тыс. до 70 тыс. руб. Затем судебный пристав-исполнитель устанавливает новый срок для исполнения требований.

Помимо названных выше мер судебный пристав-исполнитель разъясняет работнику его право обратиться в суд, принявший решение о восстановлении его на работе, с заявлением о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе по день исполнения исполнительного документа.

12. Статья 113 Закона об исполнительном производстве закрепляет ответственность за нарушение законодательства РФ об исполнительном производстве, согласно которой: неисполнение должником содержащихся в исполнительном документе требований неимущественного характера в срок, установленный судебным приставом-исполнителем после взыскания исполнительского сбора, влечет наложение штрафа; если судебный пристав-исполнитель неоднократно устанавливал должнику срок для исполнения содержащегося в исполнительном документе требования неимущественного характера, то штраф на должника налагается за каждый случай неисполнения должником требования в установленный срок; при наличии в действиях лица, нарушающего законодательство РФ об исполнительном производстве, признаков состава преступления судебный пристав-исполнитель вносит в соответствующие органы представление о привлечении указанного лица к уголовной ответственности.

13. Защищая права организаций при неисполнении содержащегося в исполнительном документе требования о восстановлении на работе, ст. 120 Закона об исполнительном производстве определяет, что в случае неисполнения содержащегося в исполнительном документе требования о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника ущерб, причиненный организации выплатой указанному работнику денежных сумм, может быть взыскан с руководителя или иного работника этой организации, виновных в неисполнении исполнительного документа.

14. Регулирование вопроса об исполнении судебных решений о восстановлении на прежней работе осуществляется федеральным законом. Положения ст. 396 ТК не предусматривают какие-либо условия, без соблюдения которых судебные решения о восстановлении незаконно уволенного работника не исполняются. На этом основании решением Верховного Суда РФ от 7 июля 2003 г. N ГКПИ03-624, оставленным без изменения Определением Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 18 сентября 2003 г. N КАС03-414, признан недействующим абз. 3 п. 29 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621, согласно которому перед восстановлением работника на работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, он должен выдержать установленные испытания (БВС РФ. 2004. N 4).

Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Комментарий к статье 397

1. Правило ст. 397 применяется по отношению к судебному решению. В порядке надзора может быть рассмотрено только судебное решение. ТК не предусматривает отмены судом решения комиссии по трудовым спорам. В суде трудовой спор рассматривается вновь.

2. Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений нижестоящих судов в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права (ст. 387 ГПК).

На основании ст. 443 ГПК в случае отмены решения суда, приведенного в исполнение, и принятия после нового рассмотрения дела решения суда об отказе в иске полностью или в части либо определения о прекращении производства по делу или об оставлении заявления без рассмотрения ответчику должно быть возвращено все то, что было с него взыскано в пользу истца по отмененному решению суда (поворот исполнения решения суда).

Суд, которому дело передано на новое рассмотрение, обязан по своей инициативе рассмотреть вопрос о повороте исполнения решения суда и разрешить дело в новом решении или новом определении суда. В случае если суд, вновь рассматривавший дело, не

разрешил вопрос о повороте исполнения решения суда, ответчик (работодатель) вправе подать в этот суд заявление о повороте исполнения решения суда (ст. 444 ГПК).

3. При рассмотрении дела в таких случаях должна быть установлена вина истца (работника) в представлении ложных сведений или подложных документов.

Если в ходе судебного заседания обнаружится, что удовлетворенное требование работника было основано на неправильном применении норм материального права или имела место счетная (арифметическая) ошибка, которая привела к увеличению денежного требования, то поворот исполнения не допускается.

Глава 61. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 398. Основные понятия

Комментарий к статье 398

1. В комментируемой статье уточнено понятие начала коллективного трудового спора, остальные положения подверглись лишь редакционной (терминологической) правке. Так, ч. 1 статьи указывает не на акт организации, содержащий нормы трудового права, а на локальный нормативный акт, который в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ принимается как организацией, так и предпринимателем без образования юридического лица.

2. Определение коллективного трудового спора, данное в ст. 398, выделяет два его признака: коллективный характер и особый предмет разногласий.

Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами.

Необходимо также иметь четкое представление об организационном единстве работников. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ ст. ст. 398, 399, 410 ТК позволяет сделать вывод о том, что стороной коллективного трудового спора могут быть: члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства); члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.); коллектив работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

К сожалению, пока не сложилось единообразной судебной практики по поводу возникновения коллективного трудового спора в обособленном структурном подразделении: в одних решениях суды совершенно правильно базируются на положениях ст. 55 ГК, в других - выделяют собственные критерии обособленности структурного подразделения, не предусмотренные законодательством (см., например, Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ: от 26 августа 2005 г. N 93-Г05-14 по кассационной жалобе представителя работников цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" Микая Б.В. на решение Магаданского областного суда от 24 июня 2005 г. по заявлению ЗАО "Серебро Магадана" о признании забастовки коллектива цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" 12 июня 2005 г. незаконной (БВС РФ. 2006. N 1); от 2 ноября 2004 г. N 49-Г04-87 по иску Федерального государственного унитарного предприятия "Авиакомпания

"Башкирские авиалинии" о признании незаконной забастовки, проведенной 8 июля 2004 г. коллективом летного отряда ФГУП "Авиакомпания "Башкирские авиалинии" по кассационной жалобе совета профсоюза летного состава и представительного органа работников летного отряда авиакомпании "Башкирские авиалинии" на решение Верховного суда Республики Башкортостан от 26 августа 2004 г., которым иск удовлетворен (БВС РФ. 2005. N 4)).

Из практических соображений важно четко определить, какое объединение работников может быть признано стороной коллективного трудового спора, а какое - нет. Как правило, должен соблюдаться принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора. Так, если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие в переговорах через своих представителей. В случае возникновения спора по причине невыполнения коллективного договора одной из сторон будут признаны работники, от имени которых этот договор заключен.

Вполне возможны ситуации, когда коллективный договор не выполняется по отношению к работникам одной бригады или одного из структурных подразделений организации. Однако такие работники не вправе выступать стороной коллективного трудового спора. Для того чтобы защитить свои интересы, им надо обратиться в представительный орган, заключивший данный договор. Представитель работников может в соответствии со ст. 399 ТК выдвинуть требования к работодателю.

Коллективный трудовой спор возникает между работниками и работодателем или работодателями, т.е. вторая сторона спора также может быть представлена своеобразным коллективом - работодателями данной отрасли, территории и т.п.

3. Коллективный характер одной или обеих сторон разногласий, как уже отмечалось, не может служить безусловным основанием для признания возникшего конфликта коллективным трудовым спором. Существует второй обязательный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, - его предмет. Такой спор может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Условия труда устанавливаются законом и нормативными правовыми актами, включая указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств и ведомств. Применительно к коллективным трудовым спорам имеют значение лишь те условия труда, которые установлены или могут быть установлены работодателем. Например, в соответствии со ст. 135 ТК работодатель имеет право устанавливать условия и размеры премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. В процессе разработки (изменения) положения о премировании или о надбавке за высокое профессиональное мастерство возможен коллективный трудовой спор. В то же время при изменении размера районного коэффициента такой спор не может возникнуть, поскольку это условие труда устанавливается не работодателем, а органами государства.

Коллективно-договорные акты (коллективный договор и соглашение) также имеют целью определить условия труда для конкретного объединения работников. Однако их содержание шире. Они могут регулировать коллективные трудовые отношения (например, порядок осуществления контроля за соблюдением коллективного договора) и содержать обязательства работодателя по строительству жилья, осуществлению мероприятий по охране труда и т.п.

Кроме того, при заключении коллективно-договорных актов возможны разногласия по поводу определения порядка переговоров, признания легитимности представителей сторон и т.п. Такого рода споры также являются коллективными.

Предметом коллективного трудового спора признается и выполнение коллективных договоров, соглашений, в т.ч. толкование их условий.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной его стороной является коллектив) и направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализации норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения законов и нормативных правовых актов, даже если они затрагивают интересы всех работников организации, не могут рассматриваться в качестве коллективных.

Такой позиции придерживалась и судебная практика в ходе применения аналогичных норм ранее действовавшего трудового законодательства. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 ноября 1998 г. признало недопустимым расширительное толкование понятия "коллективный трудовой спор". Оценивая решение суда первой инстанции о признании забастовки работников локомотивных бригад Государственного унитарного предприятия "Октябрьская железная дорога" незаконной, Судебная коллегия указала, что попытка суда рассматривать разногласия, возникшие между работниками и работодателем по поводу нарушения индивидуальных трудовых прав работников, как коллективный трудовой спор неправомерна. Признаны ошибочными высказывания суда о том, что понятие "коллективный трудовой спор", применяемое в иных законах, должно толковаться в широком смысле исходя из многосубъектного состава участников спора независимо от предмета спора. Верховный Суд РФ подчеркнул, что применять следует определение коллективного трудового спора, данное ст. 2 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". Применение двух указанных в нем признаков помогает разграничить коллективный трудовой спор и коллективные действия, направленные на защиту индивидуальных трудовых прав.

4. Коллективный трудовой спор может возникнуть на стадии коллективных переговоров и носить преддоговорный характер. По общепринятой международной классификации он считается спором интересов, т.е. спором, возникшим из конфликта интересов, когда юридических прав ни у одной стороны еще не возникло. Иногда подобные споры называют экономическими, подчеркивая их неправовой характер.

Спор интересов может возникнуть на любом уровне коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: отраслевом, региональном, территориальном и др.

К спорам интересов надо отнести и разногласия, возникающие на уровне организации по поводу установления или изменения условий труда без заключения коллективного договора, а также споры об отказе работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников в ходе принятия локальных нормативных актов о труде. Примером может служить спор об изменении локального положения об оплате труда или утверждении правил внутреннего трудового распорядка.

5. Наиболее распространенными в настоящее время являются споры права - споры о выполнении условий заключенного коллективного договора или соглашения.

Споры права могут возникнуть лишь на уровне организации, поскольку обязательства по соблюдению условий как коллективного договора, так и соглашения несут конкретные работодатели, а не их представители на коллективных переговорах (см. коммент. к ст. 25).

Проблема невыполнения соглашения в целом или отдельных его условий должна решаться путем выдвижения требований конкретному работодателю. Если требования

остаются неудовлетворенными или работодатель не дает ответа в установленный срок, возникает коллективный трудовой спор. Этот спор разрешается на уровне организации.

Возможны ситуации, когда отраслевое соглашение не выполняется несколькими или даже большинством работодателей отрасли. Безусловно, в этом случае возможны согласованные действия работников, например одновременное выдвижение требований, проведение предупредительной забастовки во всех организациях отрасли, пикетирование. Однако порядок этих действий и, главное, субъект, ответственный за выполнение соглашения, не меняются.

6. Коллективные трудовые споры юридического характера (споры права) возникают в случае невыполнения работодателем условий коллективного договора либо соглашения. При этом важно иметь в виду, что на практике содержание коллективно-договорного акта иногда бывает шире, чем достигнутые договоренности сторон. Это происходит в тех случаях, когда коллективный договор (соглашение) включает информационные положения, т.е. воспроизводит нормы действующего трудового законодательства.

Невыполнение таких положений не может рассматриваться как влекущее коллективный трудовой спор, поскольку независимо от воспроизведения эти нормы сохраняют свою юридическую природу - они считаются нормами законодательства. Их действие во времени определяется вступлением в законную силу соответствующего акта. Обязанность их выполнять существует независимо от факта включения в коллективный договор. Следовательно, невыполнение этих норм работодателем должно быть признано нарушением законодательства о труде, а не коллективного договора.

7. Нельзя признать коллективным трудовым спором и разногласия по поводу задержки выплаты заработной платы, если ее регулярность и конкретные сроки выплаты предусмотрены коллективным договором.

В этом случае работодатель нарушает не коллективный договор, а нормы ТК, предусматривающие обязанность выплачивать работнику заработную плату (ст. 56) и соблюдать сроки выплаты (ст. 136). Коллективный договор в данной ситуации лишь уточняет законодательство, определяя размер и конкретную дату оплаты труда. Сами же обязательства работодателя вытекают из соответствующих норм ТК и факта заключения трудового договора с работником.

Такой спор должен рассматриваться в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Основным критерием отграничения коллективных трудовых споров от индивидуальных, но так или иначе связанных с содержанием коллективного договора, должен служить факт установления конкретной обязанности работодателя в законе либо в коллективно-договорном акте.

Неисполнение обязанности, предусмотренной коллективным договором (например, положения о предоставлении работникам, длительное время работающим в организации, дополнительного отпуска за счет средств работодателя), несомненно должно рассматриваться как нарушение (невыполнение) коллективного договора. В том же случае, когда законом устанавливается обязанность работодателя (например, выдавать средства индивидуальной защиты), а коллективный договор определяет порядок выполнения этой обязанности (конкретные сроки, нормы, очередность выдачи и т.п.), квалификация действий работодателя должна основываться в первую очередь на наличии (отсутствии) нарушения нормы закона.

8. Примирительные процедуры представляют собой способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения. Они проводятся в органах по добровольному примирению. Рекомендация МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) устанавливает принципы создания и функционирования таких органов. В частности, органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, например примирительная комиссия, должны включать равное число представителей от работодателей и работников. Примирительная процедура является

бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму. В ходе разрешения спора МОТ рекомендует воздержаться от проведения забастовок. Все соглашения, достигнутые в ходе переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с иными договорами и соглашениями сторон, например с коллективными договорами.

Основы деятельности примирительных органов, предложенные МОТ, нашли отражение и развитие в гл. 61 ТК.

Российским законодательством избраны три этапа разрешения коллективного трудового спора и соответственно названы три органа, которые участвуют в его рассмотрении. Это - примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.

Рассмотрение коллективных трудовых споров, даже споров права, судом не предусмотрено.

9. Для формирования четкого представления о коллективном трудовом споре законодатель вводит понятие "день начала коллективного трудового спора".

Разногласия сторон признаются коллективным трудовым спором с того момента, когда становится очевидной невозможность урегулирования их без применения специальных процедур. Началом коллективного трудового спора считается день сообщения работодателем своего решения об отклонении всех или части требований работников. Если работодатель в течение 3 рабочих дней со дня получения требований работников не сообщит о своем решении, спор также считается начавшимся.

Дата составления протокола разногласий не признается началом коллективного трудового спора, т.е. само по себе наличие разногласий не влечет автоматически возникновение спора. Для его начала работникам необходимо выдвинуть требования работодателю в установленном ст. 399 ТК порядке (см. коммент. к ней).

10. Конституция РФ закрепляет право граждан на забастовку как один из способов разрешения коллективного трудового спора. В связи с этим встал вопрос об определении понятия забастовки.

Международная практика и опыт зарубежных стран выработали представление о забастовке как специфическом коллективном действии трудящихся, которое может проявляться в различных формах и преследовать различные цели. Классической формой считается полная остановка работы. Однако существуют и другие виды забастовочных действий, например замедленный ритм работы, работа строго по правилам, повторяющиеся остановки работы.

Различаются забастовки и по целям. Можно выделить политические и экономические забастовки, забастовки солидарности, предупредительные забастовки.

Законодательство РФ предлагает четкое определение понятия "забастовка", которое не во всем совпадает с принятым в международном профсоюзном движении. Однако это понятие закреплено законом и обязательно в практике правоприменения. Забастовка в соответствии со ст. 398 представляет собой отказ работников от выполнения трудовых обязанностей полностью или частично.

Основной трудовой обязанностью работника в соответствии с заключенным трудовым договором является выполнение работы по определенной профессии, специальности или должности, т.е. трудовой функции. Как правило, именно эта обязанность не исполняется - работа организации или ее обособленного структурного подразделения приостанавливается.

Российское законодательство признает забастовкой и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Поэтому вполне возможны такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки и т.п. Вместе с тем т.н. работа по правилам не может признаваться забастовкой, поскольку в этом случае работники не отказываются от выполнения трудовых обязанностей, а, напротив, скрупулезно соблюдают все существующие правила и инструкции.

11. Забастовка - это всегда действия, ограниченные во времени. Закон не предусматривает максимальной продолжительности забастовки, однако в решении об объявлении забастовки должна быть указана ее продолжительность (ст. 410 ТК). Проведение бессрочных забастовок законодательством не предусмотрено.

12. Специально подчеркивается добровольный характер участия работников в забастовке. Закон предусматривает право каждого свободно принимать решение об участии (неучастии) в забастовке и содержит гарантии этого права (см. коммент. к ст. 409).

Объявить забастовку (с соблюдением порядка и условий, предусмотренных ст. ст. 409 - 412 ТК) могут работники, выступающие стороной коллективного трудового спора. Для них забастовка является одним из способов разрешения спора, ее проведение считается правомерным. В других случаях законодательство не гарантирует права на забастовочные действия. Поэтому политические забастовки, или забастовки солидарности, не регламентируются законом, ведь в этом случае забастовка объявляется работниками, которые фактически в споре не участвуют.

Предупредительные забастовки допускаются. В ходе примирительных процедур однократно может быть объявлена часовая предупредительная забастовка (ст. 410 ТК).

13. Еще одна особенность определения, данного в комментируемой статье, заключается в указании на цель отказа от выполнения трудовых обязанностей.

Забастовка - это приостановление трудовой деятельности с целью урегулировать трудовой конфликт. Это важная характеристика забастовки. Акции, направленные на достижение иных целей, например на изменение социально-экономической политики правительства, не подпадают под законодательно закрепленные признаки забастовки.

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

Комментарий к статье 399

1. Закон предоставил право выдвигать требования и начинать коллективный трудовой спор только работникам и их представителям. Работодатель этим правом не обладает.

Устанавливая такое правило, законодатель исходил из того, что все обязанности работников определены законодательством и трудовым договором. Никакие дополнительные обязательства на работников возложить нельзя. Работодатель же может быть обременен дополнительными обязанностями по предоставлению работникам льгот и преимуществ из средств организации. Поэтому допустимы, например, требования о повышении заработной платы, изменении порядка ее индексации, предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам.

Выполнять условия коллективного договора, соглашения также должен работодатель, поэтому возможны требования относительно тех или иных условий, которые своевременно не выполняются.

2. Требования предъявляются конкретному работодателю, в т.ч. индивидуальному предпринимателю, если разногласия связаны с заключением, изменением либо выполнением условий коллективного договора; установлением либо изменением условий труда; выполнением условий соглашения (отраслевого, регионального, профессионального и др.); отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников.

В том случае, когда разногласия возникают в ходе проведения коллективных переговоров по поводу заключения соглашения, требования должны выдвигаться участвующим в переговорах профессиональным союзом (объединением профсоюзов) и направляться соответствующему объединению (объединениям) работодателей.

3. Законодатель не определяет, какого рода требования могут быть предъявлены работодателю, поскольку предмет коллективного трудового спора - установление или изменение условий труда, заключение, изменение или выполнение коллективного договора, соглашения, учет мнения представительного органа работников - достаточно четко очерчивает круг возможных требований. Однако на практике возникла тенденция одновременно с требованиями об установлении условий труда или выполнении условий коллективного договора выдвигать и другие, не связанные с коллективным трудовым спором. Так, наряду с требованиями о повышении заработной платы работниками одного из предприятий Томской области выдвигались требования о выдаче талонов на молоко работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. В качестве другого примера можно привести требования работников отменить приказ об увольнении начальника цеха и выделить из прибыли предприятия 4 млн. руб. на строительство жилого дома для сотрудников.

Возникающие в таких случаях комплексы разногласий в соответствии с действующим законодательством следует решать с применением различных процедур. Споры о нарушении прав работников на охрану труда или о незаконном увольнении подлежат разрешению органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров - комиссией по трудовым спорам, судом общей юрисдикции. Повышение же заработной платы или изменение системы оплаты труда может быть предметом коллективного трудового спора и разрешается в примирительном порядке.

4. Требования вправе выдвинуть работники организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работники индивидуального предпринимателя или представители работников (см. коммент. к ст. ст. 29 - 31).

5. Для утверждения требований работников необходим созыв собрания (конференции).

Собрание созывается представительным органом работников и считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция - в случае присутствия не менее 2/3 избранных делегатов.

6. За работодателем закреплена обязанность создать условия для реализации работниками своего конституционного права на коллективные трудовые споры, в частности провести собрание (конференцию) и выдвинуть требования.

Руководитель организации (именно он выступает от имени работодателя) по требованию работников или их представителей должен предоставить помещение, необходимое для собрания (конференции). На него также возлагается обязанность не препятствовать его проведению.

За невыполнение указанных обязанностей представители работодателя подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу (см. коммент. к ст. 416).

7. При наличии в организации нескольких профсоюзов (первичных организаций профсоюзов) они должны согласовать свои требования заранее или вынести их на общее собрание (конференцию), которое окончательно решает вопрос относительно их количества и содержания.

8. Требования, выдвинутые работниками, направляются работодателю в письменной форме. Несоблюдение установленной формы лишает работников права ссылаться на нарушение их прав (уклонение от получения требований и от участия в примирительных процедурах).

Способ передачи требований представителю работодателя законом не установлен. Они могут быть отправлены по почте, факсом, электронной почтой, телефонограммой, переданы лично. Единственное, что необходимо зафиксировать, это факт и дата получения требований работодателем.

Рекомендации Минтруда России (см. коммент. к ст. 402) предлагают отразить дату вручения требований в журнале или других регистрационных формах учета входящей

корреспонденции либо в форме подписи руководителя организации, филиала, представительства либо иного должностного лица на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

9. Копия требований может быть по решению работников направлена в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (см. коммент. к ст. 407). Такое правило усиливает гарантии работников. Обращение в этот государственный орган позволяет (в определенной мере) предотвратить уклонение работодателя от получения требований и от своевременного создания примирительной комиссии. Кроме того, такой орган в соответствии с возложенными на него обязанностями оказывает сторонам методическую помощь по разрешению коллективных трудовых споров. Обратиться за консультацией стороны могут уже после направления копии требований.

Таким образом, раннее извещение государственного органа о возможности возникновения коллективного трудового спора можно рассматривать в качестве своеобразного превентивного мероприятия.

Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

Комментарий к статье 400

1. В соответствии с комментируемой статьей работодатель обязан рассмотреть направленные ему требования работников. О своем решении он должен сообщить представителю работников, уполномоченному на участие в разрешении коллективного трудового спора, в 3-дневный срок со дня получения требований.

2. Ответ составляется в письменной форме, которую закон признает обязательной.

3. Если работодатель принимает решение удовлетворить требования работников, коллективного трудового спора не возникает.

В случае отклонения всех или части требований, а также несообщения работодателем о своем решении, день сообщения о том, что требования отклонены, или истечение 3-дневного срока, исчисленного в рабочих днях, считается моментом начала коллективного трудового спора.

С этой даты у сторон возникает обязанность приступить к примирительным процедурам.

4. Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу (см. коммент. к ст. 416).

5. Представителям работодателей на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях на ответ профессиональным союзам (их объединениям) отведен один месяц.

Статья 401. Примирительные процедуры

Комментарий к статье 401

1. Определение понятия "примирительные процедуры" дано в ст. 398 ТК. Комментируемая статья, по существу, устанавливает этапы разрешения коллективного трудового спора, очередность использования примирительных процедур. Выделяется три этапа, два из которых являются обязательными: примирительная комиссия, посредничество (рассмотрение спора с участием посредника), трудовой арбитраж.

2. Использование примирительных процедур для разрешения коллективного трудового спора получило практически всемирное признание. Наименование стадий может быть различным, однако сущность их всегда сводится к трем основным формам:

разрешение спора самими сторонами без участия посторонних лиц (переговоры, примирение и т.п.). В России это создание примирительной комиссии и попытка сторон урегулировать спор самостоятельно;

примирение с участием посредника;

трудовой арбитраж.

Эти формы сочетаются различным образом. В одних государствах стороны вынуждены сразу обратиться к посреднику, в других они обязаны провести предварительные переговоры по примирению без участия посредников и арбитров.

3. Особенностью российской системы примирительных процедур является использование всех трех форм, причем на каждой стадии у сторон есть выбор. Лишь создание примирительной комиссии и рассмотрение коллективного трудового спора этим органом являются обязательными.

После завершения работы примирительной комиссии, если участники спора не пришли к согласованному решению, они могут пригласить посредника или приступить к созданию трудового арбитража.

Если стороны выбрали посредничество, но оно не принесло желаемых результатов, у сторон опять появляется выбор - создать трудовой арбитраж или приступить к проведению забастовки.

4. Установленный законом примирительный порядок разрешения коллективного трудового спора соответствует международным актам о труде. Так, Рекомендация МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) предписывает для разрешения трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися создавать органы по добровольному примирению, ориентируя тем самым как стороны трудовых отношений, так и государства - члены организации на использование примирительных процедур.

В соответствии с Рекомендацией МОТ в органы по добровольному примирению, создаваемые на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся. Это положение в полной мере учтено при определении принципов и порядка формирования примирительной комиссии (см. коммент. к ст. 402).

Рекомендация МОТ советует воздержаться от забастовок и локаутов в течение всего времени переговоров о примирении, что также отражено в ТК: правом на забастовку работники могут воспользоваться лишь после завершения примирительных процедур.

5. Рассмотрение спора начинается в примирительной комиссии. Это обязательная примирительная процедура, которую стороны в любом случае должны использовать (о создании и работе примирительной комиссии см. коммент. к ст. 402).

Если в комиссии согласие не достигнуто, стороны переходят к следующей примирительной процедуре (см. коммент. к ст. 402). Они обладают правом выбора и могут предпочесть посредничество или трудовой арбитраж.

В том случае, когда стороны выбрали посредничество, после этой процедуры они вправе создать и трудовой арбитраж.

Таким образом, существуют три возможные схемы использования примирительных процедур: 1) примирительная комиссия - посредничество; 2) примирительная комиссия - трудовой арбитраж; 3) примирительная комиссия - посредничество - трудовой арбитраж.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что разрешение любого коллективного трудового спора обязательно проходит два этапа, первым из которых является примирительная комиссия.

6. Как работники, так и работодатели вправе в любое время обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Это право может быть использовано, в частности,

когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в услугах государственного органа, т.е. методической помощи, разъяснении действующего законодательства или имеет сомнения по поводу полномочности представителей другой стороны.

7. Стороны коллективного трудового спора не могут уклоняться от участия в примирительных процедурах. Это правило отвечает общепринятым представлениям о необходимости ответственно относиться к добровольному примирению.

Представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах, несут дисциплинарную или административную ответственность (ст. 416 ТК).

Для представителей работников юридическая ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах не установлена. Это сделано не случайно. Предполагается, что работники являются инициаторами коллективного трудового спора и не в их интересах уклоняться от создания примирительных органов и разрешения спора. Кроме того, нежелание представителей работников участвовать в разрешении спора может рассматриваться как отказ от своих требований.

8. Участники спора, примирительные органы и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) должны стремиться к достижению взаимоприемлемого компромисса. ТК предусматривает широкие возможности для разрешения коллективного трудового спора. Прежде всего, это закрепление демократических принципов формирования и деятельности примирительных органов (см. коммент. к ст. ст. 402 - 404). Устанавливаются также специальные гарантии, обеспечивающие работникам реальную возможность участия в разрешении коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. 405).

Для оказания сторонам помощи создан специальный государственный орган, который содействует организации примирительных процедур, не принимая в то же время императивных решений и не навязывая сторонам своей воли (см. коммент. к ст. 407).

Примирительные органы наделены полномочиями, позволяющими вынести обоснованное решение. В частности, посредник имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. 403); трудовой арбитраж также получает необходимые документы и сведения (см. коммент. к ст. 404). Все предоставленные законом возможности должны использоваться для разрешения спора.

9. Сроки проведения примирительных процедур установлены ст. ст. 402 - 404 ТК. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее создания; рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней; трудовой арбитраж функционирует в течение 5 рабочих дней (см. коммент. к этим статьям).

В случае необходимости получения дополнительных сведений, более длительного обсуждения спорных проблем, привлечения специалистов и т.п. стороны по согласованию между собой могут продлить сроки разрешения коллективного трудового спора.

Это право широко используется на практике.

10. Трудовой кодекс предусматривает возможность проведения собраний, демонстраций и пикетирования.

Эта норма конкретизирует конституционное право граждан Российской Федерации собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирование применительно к коллективным трудовым отношениям (ст. 31 Конституции РФ).

Отстаивая свои интересы при разрешении коллективного трудового спора, работники имеют право прибегать к организации всех указанных Конституцией РФ коллективных действий. В перечне не указаны лишь шествия, поскольку такая форма выражения коллективного мнения связана с движением граждан по заранее определенному маршруту и скорее подходит для оказания воздействия на органы государственной власти, нежели на работодателя.

11. Публичные мероприятия организуются в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2004 г. N 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях" (СЗ РФ. 2004. N 25. Ст. 2485). Процедура проведения публичных мероприятий включает:

подачу в орган исполнительной власти субъекта РФ или орган местного самоуправления уведомления о проведении публичного мероприятия;

информирование органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления в письменной форме о принятии (непринятии) его предложения об изменении места и (или) времени проведения публичного мероприятия, указанных в уведомлении о проведении публичного мероприятия;

приостановление либо прекращение публичного мероприятия в случае совершения его участниками противоправных действий (ст. 5 Закона).

В период проведения публичного мероприятия любого вида должны соблюдаться общественный порядок и регламент его проведения, обеспечиваться безопасность граждан, сохранность зеленых насаждений, помещений, зданий, строений, сооружений, оборудования, мебели, инвентаря и другого имущества в месте проведения публичного мероприятия (ст. 5 Закона).

В случае нарушения правопорядка во время проведения публичного мероприятия по вине его участников оно может быть приостановлено или прекращено (ст. ст. 15, 16 Закона).

12. Закон от 19 июня 2004 г. N 54-ФЗ предусматривает общий порядок, не учитывая специфики публичных мероприятий, проводимых в связи с разрешением коллективного трудового спора. Так, Кодексом не предусмотрено, как часто могут проводиться публичные мероприятия в ходе разрешения одного коллективного трудового спора, имеют ли работники право организовывать их в рабочее время, связаны ли формы коллективных действий с видом спора и т.п.

При решении этих вопросов необходимо, на наш взгляд, исходить из следующего. Поскольку законодатель не устанавливает четкой регламентации, работники вправе самостоятельно избрать формы реализации своего права на проведение собраний. При этом необходимо лишь соблюдение общих правил, изложенных выше.

Особого внимания заслуживает вопрос об использовании рабочего времени для проведения собраний, митингов, демонстраций и пикетирования. Закон не закрепляет права на организацию подобных мероприятий в рабочее время, поэтому все они должны проводиться с соблюдением внутреннего трудового распорядка, т.е. до или после выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Кодекс прямо устанавливает случаи, когда работники могут быть освобождены от работы в связи с рассмотрением коллективного трудового спора или имеют право отказаться от выполнения трудовых обязанностей. Это участие в примирительных процедурах (см. коммент. к ст. 405) и забастовка (см. коммент. к ст. 414).

В коллективном договоре или соглашении может быть предусмотрено право работников (профсоюзной организации) проводить собрания в рабочее время.

13. Нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях влечет административную ответственность. Согласно ст. 5.38 КоАП воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством РФ, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере 100 руб.; на должностных лиц - от 100 до 300 руб.

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Комментарий к статье 402

1. Примирительная комиссия является первым органом по рассмотрению коллективного трудового спора. Она создается при возникновении любого спора. Формирование примирительной комиссии возможно на локальном уровне, на уровне отрасли, субъекта РФ и т.п.

В соответствии со ст. 401 ТК рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией - обязательная стадия, которой нельзя избежать.

2. Закон устанавливает ограниченные сроки создания примирительной комиссии исходя из того, что, с одной стороны, затягивание рассмотрения коллективного спора ведет к эскалации конфликта, с другой - образование такой комиссии труда не составляет, поскольку кроме представителей сторон в ее работе никто не участвует.

В срок до 3 рабочих дней со дня сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников (истечения 3 рабочих дней со дня получения требований, если работодатель не сообщил о своем решении) комиссия должна быть создана.

3. Создание примирительной комиссии оформляется приказом работодателя и решением представителя работников, если она создается в организации, ее обособленном структурном подразделении или у индивидуального предпринимателя. Если примирительная комиссия образуется на отраслевом (межотраслевом), профессиональном, территориальном и других уровнях, решение о ее создании оформляется соответствующими актами объединений работодателей или федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, иных государственных органов, органов местного самоуправления, а также профессиональных союзов (их объединений).

Это необходимо, чтобы четко определить момент создания комиссии, что важно при исчислении сроков, установленных законом, и предоставлении гарантий работникам в соответствии со ст. 405 ТК.

4. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя (работодателей) и работников.

В состав примирительной комиссии входят лишь представители сторон. В том случае, когда спор возникает на стадии разработки и заключения трехстороннего соглашения, необходимо учитывать, что состав его участников может быть шире и включать представителей органов государственной власти (местного самоуправления). Последние в строгом соответствии со ст. 402 не должны быть членами примирительной комиссии и могут принимать участие в ее работе лишь в качестве наблюдателей, консультантов и т.п.

5. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утв. Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 57 (Бюллетень Минтруда России. 2002. N 8), предусматривают, что в зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров. Конкретные кандидатуры определяются работодателем и представительным органом работников.

Поскольку примирительная комиссия принимает обязательное для сторон решение, в ее состав должны входить представители, уполномоченные такое решение принять и от имени стороны спора подписать его.

6. Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон. Установление такого принципа вполне соответствует международным стандартам: согласно п. 2 Рекомендации МОТ N 92 "О добровольном примирении и

арбитраже" (1951) в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся.

7. Порядок формирования примирительной комиссии законодательством не регламентирован. Для того чтобы облегчить участникам спора решение некоторых формальных вопросов, Рекомендации Минтруда России предлагают воспользоваться следующей схемой.

В том случае, когда требования работников отклонены, одновременно с письменным уведомлением об этом представительному органу работников направляется предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

Если представитель работодателя (работодателей) не сообщает своего решения, то представителю работников (по истечении 3 рабочих дней со дня вручения требований) следует направить руководителю организации (объединения работодателей) предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

После согласования количественного состава образование примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон (п. 16 Рекомендаций N 57).

8. Стороны спора (их представители) не могут уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. В противном случае представители работодателя несут ответственность, предусмотренную ст. 416 ТК. В качестве уклонения от создания примирительной комиссии можно рассматривать, например, несообщение в установленный срок о включении членов комиссии со стороны работодателя или отказ оформить создание комиссии приказом.

Уклонение от участия в работе комиссии более широкое понятие. Оно включает несоблюдение сроков работы этого органа, неявку на заседание комиссии без уважительных причин, невыполнение обязанности по созданию необходимых условий для работы примирительного органа.

9. Исходя из того, что работодатель всегда находится в более выгодном экономическом положении, закон возлагает на него дополнительные обязанности, связанные с проведением примирительных процедур. Так, он должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии. Закон не содержит перечня таких условий и не определяет их понятия, оставляя этот вопрос на разрешение сторон. Учитывая международный опыт и практику разрешения коллективных трудовых споров в нашей стране, можно предположить, что создание благоприятных условий для деятельности примирительной комиссии должно включать следующие мероприятия: а) техническое обеспечение (помещение для заседаний комиссии, средства связи и оргтехники и т.п.); б) информационное обеспечение (документы и сведения, необходимые для разрешения спора); в) предоставление гарантий членам комиссии (освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка - см. коммент. к ст. 405).

В случае необходимости возможна оплата из средств работодателя проводимых консультаций, экспертиз и т.п.

10. Закон устанавливает 5-дневный (в рабочих днях) срок рассмотрения спора примирительной комиссией. Предполагается, что члены комиссии знакомы с существом спора и обстоятельствами его возникновения. Поэтому 5 дней достаточно, чтобы уточнить позиции сторон и вынести решение.

Основной задачей примирительной комиссии является рассмотрение возникших разногласий и попытка достичь соглашения по спорным вопросам. При этом новые требования (не заявленные ранее) выдвигаться не должны.

11. Регламент работы комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения спора членам примирительной комиссии должна быть предоставлена возможность получения необходимых документов и материалов, свободного обсуждения всех возможных вариантов разрешения конфликта.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время (для чего члены комиссии освобождаются от работы).

12. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон. Очевидно, такое указание законодателя предполагает, что каждая сторона выступает как единое целое и каждый член комиссии действует исключительно как представитель соответствующей стороны.

Решение примирительной комиссии оформляется протоколом, т.е. в письменной форме. Обязательность письменной формы закрепляется также ст. 418 ТК.

В протоколе целесообразно указать дату, предмет спора, представителей сторон, уполномоченных на разрешение коллективного трудового спора, состав примирительной комиссии. Необходимо также изложить содержание достигнутых соглашений и определить порядок, сроки и формы их реализации. Например, если спор возник по поводу заключения или изменения коллективного договора, установления либо изменения условий труда, решение может исполняться внесением соответствующих условий в проект того или иного акта, а равно в действующий акт.

Протокол скрепляется подписями членов комиссии.

Рекомендации N 57 предлагают форму протокола заседания примирительной комиссии (приложение N 1 к Рекомендациям).

13. Деятельность примирительной комиссии может завершиться принятием согласованного решения. В этом случае спор считается разрешенным.

Решение примирительной комиссии обязательно для сторон. Это правило ст. 402 подкрепляется общей нормой ст. 408 ТК об обязательности любого соглашения, достигнутого сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора. За невыполнение соглашений представители работодателя и работников несут ответственность по ст. 416 ТК.

14. Рекомендация МОТ N 92 подчеркивает, что все соглашения, достигнутые сторонами в ходе переговоров по примирению, имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке, т.е. коллективными договорами, соглашениями.

Надо подчеркнуть, что решение примирительной комиссии представляет собой соглашение сторон. Оно выполняется добровольно. Если представитель работодателя уклоняется от его исполнения, работники имеют право приступить к проведению забастовки (ст. 409 ТК).

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Комментарий к статье 403

1. Посредничество является одной из примирительных процедур. Особенность этой процедуры заключается в том, что к разрешению спора привлекается независимое от сторон лицо - посредник, который предлагает участникам конфликта один или несколько вариантов его разрешения. Эти варианты обсуждаются на совместных или раздельных заседаниях представителей сторон и служат основой последующего соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

Как утверждается в Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утв. Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 58 (Бюллетень Минтруда России. 2002. N 8), главной функцией посредника является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

2. Посредником может выступать как работник органов по труду, так и любой независимый специалист.

3. В международной практике различают принудительное и добровольное посредничество. При первом стороны должны участвовать в проведении переговоров, самой процедуре посредничества. При втором они рассматривают лишь предложения посредника. В соответствии с этой классификацией российскую процедуру посредничества скорее надо отнести к принудительной: законодатель предусматривает, что коллективный трудовой спор рассматривается "с участием посредника", т.е. стороны являются непосредственными участниками указанной процедуры.

4. Представители работодателя (работодателей) и работников вправе пригласить для посредничества любое лицо, не заинтересованное в исходе дела, компетентное и пользующееся доверием обеих сторон. Можно воспользоваться и услугами государственного органа, на который возложена обязанность оказывать сторонам содействие в организации примирительных процедур (см. коммент. к ст. 407).

5. В связи с тем, что посредник играет значительную роль в урегулировании существующих разногласий, к его личным качествам и профессиональным навыкам предъявляются повышенные требования. Памятка посредникам, привлекаемым к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров (приложение N 4 к Рекомендациям N 58), также акцентирует внимание на их личных качествах и этике поведения в ходе взаимодействия со сторонами спора. Подчеркивается, в частности, необходимость признания сторонами компетентности, объективности, беспристрастности и независимости посредника.

Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций. Ему вменяется в обязанность знание действующего законодательства, методов ведения договорного процесса.

Основными качествами посредника являются умение аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения участников переговоров. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, вовремя пошутить, снять напряженность. Обращается внимание и на соблюдение этических правил. Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции и предложения сторон, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться одной стороне без предварительного согласия другой или лица, передавшего информацию.

Посредник не должен принимать вознаграждение или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

6. Порядок привлечения посредника к рассмотрению спора Трудовым кодексом не регламентирован. Единственное требование, предусмотренное ст. 403, состоит в необходимости достижения соглашения сторон.

Соглашение должно быть достигнуто: а) относительно использования процедуры посредничества; б) относительно того, каким способом будет избран посредник (по рекомендации государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров или независимо от него); в) относительно конкретной кандидатуры; г) о порядке разрешения спора с участием посредника.

Рекомендации N 58 советуют оформить протоколом соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного согласования с будущим посредником и руководителем организации, в которой он работает.

Протокол составляется представителями сторон коллективного трудового спора. Его примерная форма предусмотрена приложением N 1 к Рекомендациям N 58.

7. В том случае, когда для подбора кандидатуры посредника стороны решили обратиться к содействию государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров, они выбирают посредника из списка лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников. В списке содержатся сведения о фамилии, имени, отчестве кандидатов, их возрасте, образовании, месте работы, специальности и занимаемой должности, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров (п. 7 Рекомендаций N 58).

8. Если в срок до 3 рабочих дней с момента обращения в государственный орган по урегулированию коллективного трудового спора стороны не могут выбрать посредника, они должны приступить к созданию трудового арбитража.

9. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника законодательством не установлен. Это прерогатива сторон и самого посредника. Обычно посредничество осуществляется в форме проведения дискуссий, переговоров между посредником и одной из сторон, а также между сторонами с участием посредника.

В ходе переговоров посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Его участие направлено на предоставление сторонам дополнительных возможностей для урегулирования спора. Посредник не только организует активное обсуждение спорных вопросов, способствует достижению компромиссных решений, но и выдвигает собственные предложения.

Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать их к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе (приложение N 4 к Рекомендациям N 58).

Неформальный характер посредничества способствует созданию непринужденной, спокойной атмосферы конструктивного диалога.

10. Трудовой кодекс закрепляет право посредника на получение от сторон коллективного трудового спора необходимых документов и сведений, касающихся существующих разногласий.

Посредник в соответствии с Рекомендациями N 58 обладает также правом:

проводить совместные и раздельные заседания представителей сторон;

предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии (п. 12 Рекомендаций).

Он обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах (п. 13 Рекомендаций).

11. На период участия в разрешении коллективного трудового спора посредник освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка (см. коммент. к ст. 405).

12. Срок деятельности посредника ограничивается 7 рабочими днями с момента его приглашения (назначения). Этот срок по соглашению сторон может быть продлен (см. коммент. к ст. 401).

13. Результаты работы посредника могут выражаться в достижении согласованного решения и заключении сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае в протоколе (приложение N 2 к Рекомендациям N 58) фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным (разрешенным).

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, в котором должны найти отражение все оставшиеся разногласия и дальнейшие намерения сторон (например, обращение в службу и создание трудового арбитража).

Следует отметить, что Рекомендации N 58 (приложение N 3) ориентируют стороны на продолжение примирительных процедур, т.е. обращение в Службу для создания трудового арбитража, хотя ТК допускает и двухэтапное примирение (примирительная комиссия - посредник).

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Комментарий к статье 404

1. Трудовой арбитраж является одним из примирительных органов, создаваемых для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора. Как и примирительная комиссия, он действует лишь в период рассмотрения спора.

2. Добровольный характер трудового арбитража проявляется прежде всего в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, работники могут приступить к проведению забастовки (ст. 406 ТК), но создать арбитраж и рассмотреть в нем спор вопреки воле одной из сторон спора невозможно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 7 ст. 404).

3. Трудовой арбитраж создается при непосредственном участии сторон: они избирают трудовых арбитров. Это также одно из проявлений добровольного характера трудового арбитража. И наконец, решение арбитража выполняется исключительно в добровольном порядке - стороны заключают специальное соглашение об этом. Механизма принуждения к исполнению решения не существует.

4. В образовании трудового арбитража участвуют представители работников и представители работодателя (работодателей), заинтересованные в разрешении спора, и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

По смыслу комментируемой статьи и в соответствии с положениями Рекомендации МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) любая из сторон может проявить инициативу и предложить перейти к рассмотрению спора в трудовом арбитраже, но создается он совместно сторонами. Сформировать трудовой арбитраж без участия работодателя (если он уклоняется от продолжения примирительных процедур) невозможно.

Для создания трудового арбитража необходимо обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, поскольку он специально назван в качестве одного из участников формирования трудового арбитража.

5. Роль данного государственного органа заключается в регистрации коллективного трудового спора и оказании сторонам содействия по его разрешению. Он формирует список трудовых арбитров (см. коммент. к ст. 407), он же может рекомендовать конкретные кандидатуры для включения в данный состав трудового арбитража и участвует в определении регламента и полномочий трудового арбитража.

6. Трудовой арбитраж создается в срок не позднее 3 рабочих дней со дня окончания предыдущей примирительной процедуры.

Если работодатель (представитель работодателя) уклоняется от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представители работников могут обратиться в соответствующий государственный орган по вопросу формирования трудового арбитража. Такое же право предоставлено представителю работодателя (работодателей), если от создания примирительной комиссии или участия в ее работе уклоняются представители работников (п. п. 5, 6 Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утв. Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 59 (Бюллетень Минтруда России. 2002. N 8)).

7. В соответствии с законом к рассмотрению спора в трудовом арбитраже можно перейти в следующих случаях:

при недостижении согласия в примирительной комиссии, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже;

при недостижении соглашения по поводу кандидатуры посредника;

при недостижении согласованного решения на стадии посредничества, если стороны решили продолжить примирительные процедуры;

при уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;

при рассмотрении коллективного трудового спора в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 406 ТК).

Надо отметить, что п. 3 Рекомендаций N 59 указывает не все случаи создания трудового арбитража.

8. Состав трудового арбитража для рассмотрения конкретного спора формируется по соглашению сторон, поскольку примирительный орган должен быть авторитетным и пользоваться доверием участников спора. Только в этом случае его деятельность может оказаться эффективной.

В качестве трудовых арбитров могут быть избраны любые независимые специалисты по выбору сторон. На практике иногда в качестве трудовых арбитров пытаются привлечь руководителей вышестоящего профсоюзного органа или хозяйственной организации. Такой подход к формированию трудового арбитража представляется ошибочным, поскольку и вышестоящий профсоюз, и вышестоящий орган управления не могут быть абсолютно беспристрастными при рассмотрении разногласий подчиненных им субъектов.

9. При создании трудового арбитража стороны могут воспользоваться и рекомендациями органа по урегулированию коллективных трудовых споров, которым составляются ежегодно пересматриваемые списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров, и содержат следующие сведения: фамилию, имя, отчество, возраст, образование, место работы, специальность и занимаемая должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

10. Организация подготовки арбитров, проверка их квалификации, выдача документов, удостоверяющих их статус, и официальное утверждение списка относятся к компетенции соответствующих государственных органов (см. коммент. к ст. 407).

В качестве трудовых арбитров могут выступать и работники указанных органов (см. коммент. к ст. 407). Статус трудового арбитра связан с рассмотрением конкретного коллективного трудового спора, т.е. определенные лица избираются сторонами в качестве трудовых арбитров и пребывают ими в течение срока деятельности трудового арбитража. Затем они возвращаются к выполнению своей основной работы и трудовыми арбитрами уже не считаются.

На время разрешения коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 405 ТК).

11. Поскольку трудовой арбитраж создается как независимый третейский орган, в его состав не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в данном споре.

12. Факт создания трудового арбитража, а также его состав с указанием председателя подтверждаются в письменной форме. Рекомендации N 59 советуют оформить эти действия протоколом совместного заседания представителей сторон и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров, примерная форма которого предусмотрена приложением N 1 к Рекомендациям N 59.

Протокол подписывается представителями сторон и соответствующего государственного органа. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража.

В протоколе рекомендуется отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав эти условия с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и государственным органом (п. 10 Рекомендаций N 59).

Одновременно с созданием трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров определяют регламент работы и уточняют его полномочия, указанные в ч. 5 комментируемой статьи. Эти сведения также отражаются в письменном решении.

13. Дата подписания решения считается днем создания трудового арбитража. С этого дня исчисляется 5-дневный (в рабочих днях) срок, установленный для рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Этот срок в случае необходимости может быть продлен по согласованию сторон (см. коммент. к ст. 401).

14. Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделен соответствующими полномочиями. Он может: запрашивать и получать документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; заслушивать объяснения и обращения сторон; принимать решение по существу спора, в случае необходимости - информировать органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

В решении о создании трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров могут указать конкретные полномочия, которыми наделяются трудовые арбитры для разрешения данного спора. Например, право опросить работников организации привлечь эксперта или консультанта.

Рекомендации N 59 предлагают закрепить следующие права трудовых арбитров:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;

заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора;

приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора;

требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;

предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора (п. 15 Рекомендаций N 59).

15. Трудовой арбитр должен:

знать действующее трудовое законодательство, в частности правовые нормы о коллективных договорах и соглашениях и порядке разрешения коллективных трудовых споров;

владеть методами ведения договорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзных организаций, действующей системой работы с жалобами работников, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации, являющейся стороной в коллективном трудовом споре;

уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций, стремиться к завершению коллективного трудового спора на этапе рассмотрения в трудовом арбитраже. Он должен быть готов дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу договорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров, не оказывая давления на представителей сторон (приложение N 3 к Рекомендациям N 59).

16. Важно подчеркнуть необходимость добросовестного отношения каждого трудового арбитра к возложенным на него обязанностям. Трудовой арбитраж должен детально исследовать все материалы дела, проверить полномочность представителей

сторон, существо возникших разногласий, установить по возможности все обстоятельства, имеющие значение для урегулирования конфликта.

17. Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну при осуществлении примирительных процедур.

Конфиденциальная информация, доверенная трудовым арбитрам в процессе рассмотрения трудового спора, не должна распространяться и использоваться ими прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции представителей каждой стороны, ее планы и предложения, высказанные трудовым арбитрам конфиденциально, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия лиц, предоставивших соответствующую информацию.

Трудовой арбитр не должен принимать вознаграждение или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора (приложение N 3 к Рекомендациям N 59).

18. Для обеспечения нормальной деятельности трудового арбитража необходимо решение ряда вопросов, прежде всего о предоставлении помещения, обеспечении средствами оргтехники и обслуживающим персоналом (секретарь и т.п.), оплате, в случае необходимости, консультации специалиста и других подобных мероприятий.

Кодекс не регламентирует организационного и финансового обеспечения деятельности трудовых арбитражей. Такого рода проблемы должны оговариваться при создании этого примирительного органа и решаться в определенной мере за счет сторон спора. Вместе с тем с учетом международно-правовых норм (в соответствии с подп. 1 п. 3 Рекомендации МОТ N 92 примирительная процедура должна быть бесплатной) было бы целесообразно в перспективе возложить организационно-техническое обеспечение работы трудового арбитража на государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, тем более что они призваны оказывать содействие в разрешении коллективных трудовых споров.

19. Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров при создании названного органа. Регламентом могут быть установлены продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений сторон по существу спора; возможность отвода арбитров и т.п. (п. 12 Рекомендаций N 59).

Закон устанавливает лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража. Во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон (ч. 4 комментируемой статьи); следовательно, проведение заседаний в отсутствие одной или обеих сторон недопустимо. Из этого правила может быть только одно исключение: когда представитель работников или представитель работодателя (работодателей) в письменной форме обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счел это возможным. На практике такие ситуации исключительно редки.

Второе требование касается предмета спора. Поскольку трудовой арбитраж представляет собой примирительный орган, созданный для разрешения конкретного спора, и является, как правило, вторым (а иногда и третьим) органом, пытающимся примирить стороны, на его рассмотрение выносится только протокол разногласий, составленный примирительной комиссией или посредником совместно с участниками спора. Иными словами, предмет спора - круг вопросов, по которым стороны не смогли достигнуть согласия, в процессе разрешения спора может только сужаться за счет достижения определенных компромиссов. Недопустимо выносить на обсуждение в трудовом арбитраже требования, не рассматривавшиеся примирительной комиссией.

20. Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

изучение документов и материалов, представленных сторонами;

заслушивание представителей сторон;

заслушивание свидетелей и экспертов, если в этом есть необходимость;

разработка рекомендаций по существу коллективного трудового спора (п. 13 Рекомендаций N 59).

21. Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по его урегулированию. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора.

Решение принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

Решение обязательно для сторон в силу заключенного соглашения о его выполнении. Соглашение должно быть заключено и оформлено в письменной форме до создания трудового арбитража либо одновременно с его созданием.

22. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора должно оформляться в письменной форме.

23. В Москве в порядке эксперимента создано и действует учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" (Постановление правительства Москвы от 11 сентября 2001 г. N 840-ПП "О создании учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" // Вестник мэрии Москвы. 2001. N 36). Его учредителями выступили Московская федерация профсоюзов, Московская конфедерация промышленников и предпринимателей, Комитет общественных и межрегиональных связей правительства Москвы и специализированная коллегия адвокатов "Инюрколлегия".

Это учреждение не является судом и не относится к судебной системе. Оно не осуществляет правосудия и не принимает решений, обеспеченных государственным принуждением. Его основная задача - содействие разрешению коллективных трудовых споров путем оказания работникам и работодателям помощи при создании трудовых арбитражей для рассмотрения конкретных коллективных трудовых споров и обеспечение их деятельности, в частности предоставление им помещения для заседаний, нормативной базы.

Надо отметить, что создание и деятельность трудовых арбитражей должны строиться в строгом соответствии с действующим федеральным законодательством. Ни стороны, ни учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" не вправе менять процедуру разрешения коллективного трудового спора, последовательность проведения примирительных процедур, порядок формирования трудового арбитража и т.п. Иными словами, это учреждение создавалось не для того, чтобы привнести нечто новое в порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, а с единственной целью - обеспечить более эффективное разрешение трудовых конфликтов на основе действующего ТК. Недаром в качестве основной цели его деятельности названы урегулирование и ликвидация конфликтов, возникающих между работодателями и трудовыми коллективами, правовое и организационное обеспечение работы по защите прав и законных интересов социальных партнеров.

Наряду с оказанием сторонам коллективного трудового спора содействия в создании трудового арбитража учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" выполняет ряд других - смежных - задач. К их числу необходимо отнести, например, распространение информации о деятельности трудовых арбитражей и учреждения, т.е. доведение до сведения заинтересованных лиц данных о составе трудовых арбитров, рассмотренных трудовых спорах, сложившейся практике применения законодательства о коллективных трудовых спорах, толковании сложных положений ТК и т.п.

24. Часть 7 комментируемой статьи предусматривает порядок создания трудового арбитража в обязательном порядке в тех случаях, когда работники не имеют права

прибегнуть к использованию такого средства разрешения коллективного трудового спора, как забастовка.

Обязанность создать трудовой арбитраж, если проведение забастовки невозможно, была предусмотрена ст. 406 ТК. Однако указанная норма вступала в противоречие с положением ч. 1 ст. 404 ТК, устанавливающим, что трудовой арбитраж создается лишь в случае заключения сторонами спора соглашения об обязательном выполнении его решения. Теперь это противоречие устранено: трудовой арбитраж в порядке исключения создается при отсутствии такого соглашения. При этом принятое им решение обязательно для сторон в силу указания закона.

Особые правила установлены и для определения состава арбитров, регламента и полномочий трудового арбитража в случае применения ч. 7 комментируемой статьи. В отличие от общего подхода - принятия решения по этим вопросам исключительно по соглашению сторон - при создании трудового арбитража в обязательном порядке такое решение может принять государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров без согласования со сторонами спора. Это решение принимается, если стороны спора не могут прийти к соглашению.

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Комментарий к статье 405

1. Непосредственные участники разрешения коллективного трудового спора (члены примирительной комиссии, трудовые арбитры) пользуются определенными гарантиями, обеспечивающими реальную возможность проведения примирительных процедур. Они освобождаются от работы на период разрешения коллективного трудового спора, но не более чем на 3 месяца в течение календарного года. За это время за ними сохраняется средний заработок.

Необходимо отметить, что ст. 405 в числе лиц, пользующихся установленными законом гарантиями, не называет посредников. Очевидно, соответствующие гарантии не предоставляются в силу того, что в роли посредника обычно выступает независимый специалист, который осуществляет свои функции на основе соглашения, заключенного сторонами спора, самим посредником и руководителем организации, в которой он работает (п. 8 Рекомендаций N 58).

2. В связи с тем, что конкретные работники могут неоднократно приглашаться (выдвигаться сторонами) для участия в разрешении коллективных трудовых споров, Минтруд России в своих рекомендациях предлагает ограничить общую продолжительность отвлечения работника от основной работы 3 месяцами в календарном году. Это означает, что при участии работника в разрешении 2 и более коллективных трудовых споров продолжительность его отсутствия на работе в суммарном исчислении не должна превышать 3 месяцев в каждом календарном году.

Это правило не распространяется на лиц, для которых участие в разрешении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий либо в качестве посредников или трудовых арбитров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы (п. 23 Рекомендаций N 57; п. 8 Рекомендаций N 58; п. 9 Рекомендаций N 59).

К ним, в частности, относятся руководители организаций, должностные лица объединений работодателей, профорги, иные руководители профсоюзов, председатели иных представительных органов работников.

Эти лица в силу выполняемых ими функций могут участвовать в работе примирительных комиссий по разрешению неограниченного количества коллективных трудовых споров.

Второй категорией работников, которые участвуют в разрешении трудового спора, выполняя свои служебные обязанности, являются работники органов по труду и органов по урегулированию коллективных трудовых споров. Они могут выступать в качестве трудовых арбитров.

3. Время освобождения от работы включается в стаж (кроме случаев исчисления стажа для назначения пенсии на льготных условиях в соответствии с законодательством о пенсиях).

4. Исчисление среднего заработка производится в общем порядке, который установлен ст. 139 ТК.

5. Для членов примирительной комиссии сохранение среднего заработка обеспечивается работодателем.

Сохранение среднего заработка трудовым арбитрам производится соответствующим государственным органом в том случае, если они являются работниками органов по труду. Если же нет - вопрос о сохранении среднего заработка за период участия в разрешении коллективного трудового спора решается по согласованию между сторонами спора, арбитром и его работодателем.

6. Представители работников, участвующие в разрешении коллективного трудового спора, в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 29 ТК в качестве представителей работников называет профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, иных представителей, избираемых работниками. Эти представители в узком смысле слова обладают правами и несут обязанности по представительству интересов сторон; они принимают решения и подписывают заключаемые в процессе рассмотрения спора соглашения.

Разумеется, указанные общественные объединения не могут пользоваться гарантиями, установленными комментируемой статьей. Речь идет о конкретных работниках, уполномоченных представительными органами для участия в споре.

7. Гарантии, касающиеся запрещения увольнять (по инициативе работодателей) представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, должны применяться с учетом положений Постановления Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово" (СЗ РФ. 2002. N 7. Ст. 745).

Этим Постановлением признано: требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, означает, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Установленный ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 Закона о профсоюзах запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37, ч. ч. 1 и 2 ст. 38 Конституции РФ, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Оспариваемые положения

предоставляют работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Отсутствие возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность увольнения таких недобросовестных работников, совершивших дисциплинарный проступок, а в случае расторжения трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, - и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на его увольнение, по сути, лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, т.е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

Между тем, как следует из ч. 1 ст. 17, ст. ст. 18, 46 и 118 Конституции РФ, а также из ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, правосудие должно отвечать требованиям справедливости и обеспечивать эффективное восстановление в правах, а судебная защита должна быть полной, что предполагает не только возможность для каждого обратиться в суд, но и обязанность суда вынести справедливое и обоснованное решение. Право на универсальную судебную защиту подтверждено Европейским судом по правам человека, в частности, в решениях от 21 февраля 1975 г. по делу "Голдер (Golder) против Соединенного Королевства" и от 27 февраля 1980 г. по делу "Девеер (Deweer) против Бельгии", а также Конституционным Судом РФ в Постановлениях от 6 июня 1995 г. "По делу о проверке конституционности абзаца второго части седьмой статьи 19 Закона РСФСР "О милиции" и от 23 февраля 1999 г. "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 29 Федерального закона "О банках и банковской деятельности".

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

Комментарий к статье 406

1. Уклонение одной из сторон спора от участия в создании или работе примирительной комиссии не должно привести к тупиковой ситуации и нарастанию социальной напряженности. Вместе с тем предоставление права приступить в этом случае к проведению забастовки означало бы фактически признание возможности игнорировать примирительные процедуры, которые, как показывает мировой опыт, являются эффективным средством разрешения коллективных трудовых споров.

Закон закрепляет следующий механизм урегулирования противоречий.

Если работодатель уклоняется от создания или участия в работе примирительной комиссии, а именно: нарушает без уважительных причин сроки, предусмотренные ст. 402 ТК, не создает условий для работы комиссии, не является на ее заседания и т.п., - представители работников должны обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для формирования трудового арбитража. Одновременно может быть поставлен вопрос о привлечении представителя работодателя к ответственности по ст. 416 ТК.

Если представители работников уклоняются от создания или участия в работе примирительной комиссии, представитель работодателя (работодателей) может обратиться в указанный государственный орган с просьбой о создании трудового арбитража.

2. Передача спора на рассмотрение в трудовой арбитраж обеспечивает продолжение примирительных процедур, поиск разумного компромисса. Вместе с тем в отличие от примирительной комиссии или рассмотрения спора с участием посредника трудовой

арбитраж представляет собой третейский орган. Он состоит из независимых арбитров и не предполагает активного участия сторон спора в его рассмотрении. Именно по этой причине он может обеспечить объективное рассмотрение спора даже при нежелании одной из сторон прилагать усилия к поиску приемлемого решения.

3. В том случае, когда работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, участия в его работе и выполнения его рекомендаций, работники имеют право перейти к забастовочным действиям.

Это правило также представляет своего рода гарантию реализации конституционного права на коллективные трудовые споры и забастовку как один из способов их разрешения.

По смыслу закона не имеет значения, в какой ситуации работодатель уклоняется от создания или участия в работе трудового арбитража. Это может произойти после рассмотрения спора в примирительной комиссии или с участием посредника (если стороны выбрали трехэтапное рассмотрение спора). Может оказаться и так: работодатель уклонялся от участия в создании и работе примирительной комиссии, поэтому работники были вынуждены приступить к созданию трудового арбитража; затем работодатель отказался принять участие в образовании или деятельности арбитража. Таким образом, ни одна примирительная процедура не проведена в надлежащем порядке. Тем не менее работники имеют право приступить к забастовке, поскольку требования закона об обязательности примирительных процедур не выполнены по вине представителей работодателя.

4. В качестве уклонения от создания примирительной комиссии или трудового арбитража можно рассматривать нарушение без уважительных причин установленных законом сроков, неявку на заседания указанных органов, непредставление по требованию другой стороны или трудового арбитража документов и сведений.

5. В тех организациях, где проведение забастовки невозможно (см. коммент. к ст. 413), рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже обязательно (см. коммент. к ст. 404). То есть стороны даже при обоюдном согласии не могут ограничиться проведением примирительных процедур в примирительной комиссии и с участием посредника; они в обязательном порядке должны приступить к созданию трудового арбитража.

Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

Комментарий к статье 407

1. Система государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров состоит из федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органов исполнительной власти субъектов РФ, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров.

В соответствии с действующим законодательством государственные услуги в сфере урегулирования коллективных трудовых споров оказывает Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) (п. 1 Постановления Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости" (СЗ РФ. 2004. N 15. Ст. 1448)). Она осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы на основе Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 (СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2901).

Для реализации возложенных на нее задач Служба имеет право:

давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

Территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости (Службы), оказывающими государственные услуги в сфере урегулирования коллективных трудовых споров являются: Центрально-Черноземное, Северо-Западное, Северо-Кавказское, Поволжское, Волго-Вятское, Уральское, Западно-Сибирское, Восточно-Сибирское и Дальневосточное управления по урегулированию коллективных трудовых споров.

2. Служба и ее территориальные органы не являются органами, рассматривающими коллективные трудовые споры и выносящим обязательные для сторон решения. Она призвана оказывать содействие их разрешению путем организации примирительных процедур. Это ее основная задача.

Трудовой кодекс прямо указывает, на каких стадиях спора и путем проведения каких мероприятий Служба участвует в разрешении коллективного трудового спора.

Уже при выдвижении требований представители работников могут обратиться в соответствующий орган по урегулированию коллективных трудовых споров. На этом этапе коллективного трудового спора еще нет, и указанный орган лишь проверяет получение требований другой стороной (ст. 399 ТК). В случае необходимости работники Службы или управления Службы могут разъяснить представителям сторон порядок разрешения спора, их права и обязанности в соответствии с законодательством.

После начала коллективного трудового спора и работники, и работодатели могут обратиться в Службу или управление Службы для уведомительной регистрации спора (ст. 401 ТК). Роструд производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих при наличии обстоятельств, исключающих в силу положений ч. ч. 1 и 2 ст. 413 ТК проведение забастовки (п. 5.3.3 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324).

Иные коллективные трудовые споры подлежат регистрации в управлениях по урегулированию коллективных трудовых споров.

Сама по себе уведомительная регистрация не влечет правовых последствий для сторон и не изменяет ни срока, ни порядка рассмотрения спора. Однако, пройдя эту процедуру, представители сторон получают возможность обращаться в соответствующий государственный орган за разъяснениями, получать консультации и т.п.

Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров может рекомендовать посредника для участия в примирительных процедурах (ст. 403 ТК). В создании трудового арбитража он принимает непосредственное участие (см. коммент. к ст. 404).

Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора, связанное с организацией и проведением забастовки, также проходит под наблюдением указанного государственного органа.

Работодатель обязан предупредить Службу (управление Службы) о предстоящей забастовке (ст. 410 ТК). В случае приостановки забастовки соответствующий орган должен быть предупрежден о ее возобновлении не позднее чем за 3 рабочих дня (ст. 411 ТК).

3. Закон определяет функции Службы и ее территориальных управлений, которые включают в себя не только организацию примирительных процедур, но и подготовку к ним, их финансирование, выявление причин и условий возникновения коллективных трудовых споров.

4. Служба и ее территориальные органы осуществляют уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров. Правовое значение такой регистрации заключается в том, что она позволяет определить количество коллективных трудовых споров, причины их возникновения, прогнозировать объявление забастовок. Эта информация, в свою очередь, делает возможными проведение аналитической работы и подготовку предложений по смягчению социальной напряженности в сфере труда.

5. В том случае, когда возникают сомнения в легитимности представительного органа работников или работодателей, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров проверяют полномочия представителей. Для этого они могут истребовать для ознакомления соответствующие документы: устав профсоюза, органа общественной самодеятельности или объединения работодателей, локальные нормативные акты, определяющие положение представителей сторон; приказы и распоряжения руководителя, протоколы собраний (конференций) и др. Служба может проверить полномочия не только представительных органов, но и конкретных лиц, например, в том случае, когда руководитель организации своим приказом возложил полномочия по представительству интересов работодателя на своего заместителя или руководителя структурного подразделения.

6. Одной из важнейших функций Службы является формирование списка трудовых арбитров и осуществление их подготовки. В соответствии с Положением о Службе она организует подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров (п. 5.4.13 Положения).

К сожалению, ни Кодекс, ни Положение не упоминают о посредниках, хотя ранее действовавшая Служба по урегулированию коллективных трудовых споров составляла и список посредников, что нашло свое отражение в Рекомендациях Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 58.

7. В целях содействия разрешению коллективных трудовых споров Служба и ее территориальные органы оказывают работникам и работодателям методическую помощь. Прежде всего это консультации и подготовка разъяснений о порядке и сроках рассмотрения спора, правах и обязанностях сторон и др. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров обобщают и распространяют отечественный и зарубежный опыт организации работы по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров.

За соответствующей помощью стороны имеют право обратиться на любом этапе коллективного трудового спора.

8. Функции государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров не исчерпываются участием в создании и деятельности примирительных органов. Они изучают и обобщают причины и условия возникновения коллективных трудовых споров.

На основании анализа имеющейся информации они подготавливают предложения по совершенствованию действующего законодательства о труде и изменению (корректировке) социально-экономической политики, в т.ч. разработке специальных программ по устранению причин возникновения коллективных трудовых споров.

Для осуществления этой функции указанные органы анализируют статистическую отчетность, данные уведомительной регистрации и другие сведения, подготавливают оперативную информацию о коллективных трудовых спорах, вносят предложения о проведении научно-исследовательских работ.

9. Основным принципом деятельности государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров является взаимодействие с представителями работников и работодателей.

В процессе организации примирительных процедур, реализации иных возложенных на них задач эти органы предоставляют имеющуюся информацию, оказывают помощь представителям сторон по созданию примирительных органов, проводят консультации и разъяснения.

При составлении списка трудовых арбитров могут учитываться предложения профессиональных союзов и объединений работодателей.

В ходе проведения забастовки взаимодействие представителей сторон и управлений Службы приобретает особое значение, поскольку от этого зависит и обеспечение реализации конституционного права работников, и защита законных интересов других граждан. Согласованные действия сторон и указанных органов должны обеспечить продолжение переговорного процесса (и в конечном счете разрешение коллективного трудового спора) и выполнение минимума необходимых работ (услуг) с тем, чтобы осуществление права на забастовку не нарушало прав и свобод других лиц.

Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

Комментарий к статье 408

1. Соглашение может быть заключено сторонами на любом этапе разрешения коллективного трудового спора. Можно выделить следующие его виды: а) соглашение по результатам работы примирительной комиссии (решение примирительной комиссии); б) соглашение по результатам посредничества (согласованное решение); в) соглашение о выполнении решения трудового арбитража.

2. Закон предусматривает обязательную письменную форму для оформления соглашений. Несоблюдение установленной формы влечет их недействительность.

В соответствии со ст. 418 ТК соглашения, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора, должны оформляться протоколами. Примерные формы таких протоколов предложены Рекомендациями Минтруда России N 57, 58, 59. Эти формы могут быть взяты за основу при оформлении достигнутых соглашений с учетом некоторых отмеченных ранее неточностей (см. коммент. к ст. ст. 402 - 404).

3. Выполнение достигнутых соглашений обязательно для сторон. Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, несут ответственность согласно ст. 416 ТК.

В случае невозможности принудить работодателя к исполнению соглашения работники могут продолжить примирительные процедуры или объявить забастовку. Например, работодатель не исполняет решения примирительной комиссии в установленные сроки. Такая ситуация по своим правовым последствиям должна быть приравнена к недостижению согласия в примирительной комиссии, поскольку после одной примирительной процедуры объявление забастовки невозможно (ст. 401 ТК устанавливает определенную последовательность рассмотрения коллективного трудового спора; это как минимум 2 этапа). Работники могут обратиться к работодателю с требованием продолжить переговоры и в соответствующее управление по урегулированию коллективных трудовых споров для привлечения посредника или создания трудового арбитража.

Если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое на втором или третьем этапе рассмотрения спора, работники вправе приступить к проведению забастовки.

Статья 409. Право на забастовку

Комментарий к статье 409

1. Основным способом разрешения коллективного трудового спора законодатель признает примирительные процедуры. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур, уклонения работодателя от участия в них либо невыполнения им соглашений, достигнутых в примирительной комиссии или при осуществлении посредничества, а также невыполнения решения трудового арбитража.

Право на забастовку может быть использовано в ходе разрешения коллективного трудового спора с целью вынудить работодателя заключить соглашение, удовлетворяющее требования работников. На практике именно такие забастовки составляют большинство. Забастовка может служить и средством принуждения работодателя к участию в примирительных процедурах (если он уклоняется от их проведения), и средством обеспечения выполнения достигнутых соглашений. Однако, несмотря на прямое указание ТК, подобные забастовки практически не проводятся.

2. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора провозглашено ст. 37 Конституции РФ, которая гласит: "Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку".

Конституционная формула права на забастовку основана на положениях актов международного права и включает в себя:

признание забастовки как законного действия работников;

обеспечение реализации права на забастовку путем создания системы государственных гарантий;

признание забастовки одним из средств разрешения коллективных трудовых споров;

отнесение установления правового режима забастовки к компетенции федерального законодателя.

Характеризуя право на забастовку, необходимо подчеркнуть связь коллективных действий работников в защиту своих прав и охраняемых законом интересов с реализацией иных коллективных трудовых прав.

Право на забастовку Международная организация труда (МОТ) связывает с одним из фундаментальных прав трудящихся - правом на объединение, а также правом на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений об условиях труда.

Европейская социальная хартия (в ред. 1996 г.) прямо указывает на связь права на забастовку с коллективно-договорным процессом. Пункт 4 ст. 6 Хартии предусматривает право трудящихся (работников) и работодателей на коллективные действия в случае конфликта интересов, включая право на забастовку. Возникновение конфликта интересов обычно связано с проведением коллективных переговоров о заключении коллективного договора или соглашения.

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, устанавливает, что они разрешаются с использованием способов, предусмотренных федеральным законодательством. Действующее федеральное законодательство в соответствии с требованиями международных трудовых стандартов предусматривает возможность использования забастовки лишь при разрешении коллективного трудового спора. Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленная гл. 60 ТК, не предполагает проведения забастовочных действий.

Важно подчеркнуть, что в основе своей право на забастовку - это коллективное право, предоставленное профсоюзу (объединению профсоюзов) и коллективу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения). Коллектив работников организации (обособленного структурного подразделения) наделен правом принять решение об объявлении забастовки, сроках и

форме ее проведения, продолжительности и т.д. (ст. 410 ТК). В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена.

Забастовка исторически возникла и получила признание в качестве легального способа разрешения трудовых конфликтов именно как коллективная акция. Коллективный характер прекращения (приостановки) выполнения трудовых обязанностей вынуждает работодателя продолжить примирительные процедуры, принять меры по урегулированию существующих разногласий.

3. Возможность использования права на забастовку законодатель связывает с наличием определенных обстоятельств и условий, свидетельствующих о невозможности разрешения спора иными методами.

Право на забастовку реализуется в установленном законом порядке (ст. ст. 410 - 412 ТК) с соблюдением определенных условий, важнейшим из которых надо признать предварительное проведение примирительных процедур.

Позиция российского законодателя, предписывающего до объявления забастовки создать органы по добровольному примирению, принять коллегиальное решение об объявлении забастовки, соблюдать общественный порядок и обеспечить сохранность имущества работодателя, в полной мере соответствует сложившимся в Международной организации труда представлениям о должной реализации права на забастовку. В частности, комитет по свободе объединения считает обоснованными следующие условия организации и проведения забастовки:

установление обязанности предварительного предупреждения о проведении забастовки;

обязанность предварительного проведения примирительных процедур;

наличие кворума и принятие решения об объявлении забастовки квалифицированным большинством;

обязанность принять решение о проведении забастовки тайным голосованием;

принятие мер, обеспечивающих безопасность и предупреждение несчастных случаев;

обеспечение выполнения минимума необходимых работ (услуг) в случаях проведения забастовки в жизненно важных отраслях (службах);

обеспечение свободы выбора для работников, не желающих участвовать в забастовке (Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, 1996. Paras. 500 - 504, 506 - 513, 554 - 558, 586).

4. Право на забастовку предполагает наличие возможности (права):

свободно принять решение об объявлении забастовки;

свободно решить вопрос о форме и продолжительности забастовки, выдвигаемых работодателю требованиях;

беспрепятственно провести забастовку (обеспечивая при этом общественный порядок и не нарушая прав третьих лиц);

приостановить или прекратить забастовку по решению органа, возглавляющего ее;

пользоваться предусмотренными законодательством гарантиями (сохранение рабочих мест за бастующими работниками, запрещение локаута, запрещение привлекать к дисциплинарной ответственности работников, участвующих в забастовке).

5. Право на объявление забастовки принадлежит коллективу работников, однако существует и индивидуальный аспект - право каждого работника добровольно принять решение об участии или неучастии в забастовке.

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке не допускается. В соответствии со ст. 5.40 КоАП такие действия, произведенные путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 руб.; на должностных лиц - от 1000 до 2 тыс. руб.

6. Закон не предусматривает формы и процедуры проведения забастовки. Должны ли бастующие работники находиться на своих рабочих местах, дома или собираться в здании (на территории) организации, должен ли орган, возглавляющий забастовку, постоянно находиться в организации эти и другие вопросы, касающиеся порядка реализации права на забастовку, не решены законодательно. Это означает, что работникам предоставлена определенная свобода выбора - в зависимости от конкретных обстоятельств и условий они вправе самостоятельно определить характер забастовочных действий и порядок их осуществления.

На практике сложились две основные формы забастовки: производственная (когда бастующие проводят основную часть времени в производственных и административных помещениях организации) и домашняя (когда бастующие встречаются утром каждый день, получают необходимую информацию от органа, возглавляющего забастовку, обсуждают необходимые вопросы и расходятся по домам).

7. Закон не определяет круга субъектов, обладающих правом на забастовку. Очевидно только, что это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). В связи с этим встает вопрос о характеристике коллективов, которые могут принять решение об объявлении забастовки. Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона. Упомянутые коллективы выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Решение об участии работников каждой организации в забастовке, объявленной профсоюзом, принимается общим собранием (конференцией).

8. Представители работодателей (руководители организаций, иные должностные лица, уполномоченные в соответствии с уставом, другими правовыми актами) не имеют права принимать участие в организации и проведении забастовки.

Это требование было введено в связи с получившими распространение "директорскими" забастовками. Указанные забастовки фактически организовывались руководителем предприятия или по его прямому указанию для решения проблем, обычно связанных с взаимодействием данного предприятия с государственными органами управления.

"Директорская" забастовка, формально проводимая в защиту трудовых прав или интересов работников, по существу, была адресована органам исполнительной власти, которые призывались погасить задолженность по государственным заказам, оказать финансовую помощь предприятию, содействовать решению социальных проблем работников и т.п. Это своего рода косвенный способ давления на государство в интересах сторон трудовых отношений, которые в этой ситуации объединяются.

В связи с тем, что законодательство признает право на забастовку лишь в случае возникновения коллективного трудового спора между работниками и работодателем (работодателями), была введена специальная оговорка, запрещающая недобросовестное использование этого способа коллективной защиты.

Статья 410. Объявление забастовки

Комментарий к статье 410

1. Решение об объявлении забастовки принимается не представителем работников, а непосредственно работниками. Для этого необходимо созвать собрание либо конференцию работников. Надо подчеркнуть, что ТК предоставляет право принять решение об объявлении забастовки трудовому коллективу индивидуального предпринимателя, организации в целом или ее обособленных структурных

подразделений. Таким образом, возникновение коллективного трудового спора тесно увязывается с осуществлением коллективно-договорного регулирования.

Объявление забастовки работниками цеха, отдела, бригады и т.п. надо признать неправомерным.

2. Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений.

Порядок объявления забастовки профессиональными союзами и их объединениями не определен, т.е. они не связаны жесткими требованиями закона и вправе принять решение в том порядке, который установлен их уставами. Однако участие в забастовке работников конкретных организаций или индивидуальных предпринимателей определяется их решением.

В том случае, когда забастовка объявлена профессиональным союзом, например при возникновении разногласий на стадии заключения отраслевого соглашения, работники конкретных работодателей, участвующих в коллективных переговорах, принимают решение не об объявлении забастовки, а об участии в ней. Это принципиальное положение освобождает работников от соблюдения правила об обязательности проведения предварительных примирительных процедур. Внесение указанного изменения имеет исключительно важное значение, поскольку ликвидирует существовавший продолжительное время правовой пробел.

3. Решение об объявлении забастовки и об участии в забастовке, объявленной профсоюзом, принимается с соблюдением единой процедуры на общем собрании или конференции работников.

Собрание (конференция) созывается представительным органом, ранее уполномоченным работниками на разрешение коллективного трудового спора. На практике им может быть представительный орган: участвующий в коллективных переговорах (если спор возникает на стадии заключения коллективного договора, соглашения); заключивший коллективный договор, соглашение (если спор возникает по поводу невыполнения условий договорных актов); действующий у работодателя и выдвинувший требования по поводу установления или изменения условий труда (вне связи с коллективно-договорным регулированием) либо учета мнения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4. Представительный орган работников, участвующий в разрешении коллективного трудового спора (уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора), вправе выбрать способ объявления забастовки - собрание или конференцию.

5. Собрание (конференция) работников принимает решение об объявлении забастовки (участии в забастовке, объявленной профсоюзом) и об основных условиях ее проведения (дате и времени начала забастовки, ее продолжительности и т.д.). Ни представительные органы работников, ни специально созданный орган, возглавляющий забастовку, не должны определять условия проведения забастовки. На это, в частности, указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ (дело N 78-Г97-13), толкуя аналогичную норму ранее действовавшего законодательства.

Рассматривая кассационную жалобу профсоюза авиадиспетчеров на решение Санкт-Петербургского городского суда о признании незаконной забастовки авиационных диспетчеров службы движения акционерного предприятия "Пулково", Судебная коллегия установила, что конференция профсоюза приняла решение об объявлении забастовки и избрала стачечный комитет, которому делегировала право определить начало забастовки и другие условия ее проведения. Однако нормы по поводу процедуры объявления и проведения забастовки являются императивными и не подлежат расширительному толкованию, поскольку в зависимости от соблюдения этих процедур решается вопрос о законности объявленной либо проведенной забастовки.

6. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины общего числа работников. Иные критерии правомочности установлены для конференции: она является правомочной в случае присутствия 2/3 делегатов конференции.

Решение об объявлении забастовки (участии в забастовке, объявленной профсоюзом) может быть принято, если за него проголосовала половина присутствующих на собрании (конференции).

Закон не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются собранием (конференцией).

Решение оформляется в письменной форме.

7. На работодателя возлагается обязанность оказать представительному органу работников содействие в проведении собрания (конференции): предоставить помещение, необходимые средства оргтехники и т.п. По соглашению сторон работодатель может освободить работников от работы на время проведения собрания (конференции) и т.п. Должностные лица организации не могут препятствовать проведению собрания (конференции), в т.ч. запретить нахождение в помещениях организации во внерабочее время, если это связано с участием в работе собрания (конференции).

8. Если в связи с особым характером организации труда проведение собрания (конференции) невозможно, представительный орган вправе воспользоваться иным способом утверждения своего решения об объявлении забастовки - собрать подписи более половины работников индивидуального предпринимателя, организации или обособленного структурного подразделения.

Такая форма объявления забастовки может использоваться в исключительных случаях, например при объявлении забастовки работниками с разъездным характером работы, работниками транспортных предприятий, работающими вахтовым методом.

9. Специальные правила действуют при объявлении предупредительной забастовки.

Предупредительная забастовка представляет собой особую акцию, демонстрирующую готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Она может быть объявлена в ходе проведения примирительных процедур, но не ранее чем после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. Прибегнуть к такой забастовке можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. При этом ее продолжительность не должна превышать одного часа.

Представительный орган работников предупреждает работодателя о проведении предупредительной забастовки в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня до ее начала.

Предупредительная забастовка может быть признана незаконной по основаниям, предусмотренным ст. 413 ТК.

В связи с тем, что комментируемая статья устанавливает специальный режим предупредительной забастовки, надо полагать, что для ее объявления не надо созывать общее собрание (конференцию); достаточно решения представительного органа работников.

10. Часть 8 комментируемой статьи предусматривает письменное предупреждение работодателя о предстоящей забастовке. Это необходимо для того, чтобы уменьшить неблагоприятные (экономические, финансовые, коммерческие, социальные) последствия забастовки.

За 10 календарных дней (срок предупреждения) руководитель организации, филиала или представительства должен известить о забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в необходимых случаях - предупредить орган исполнительной власти или орган местного самоуправления для решения вопроса о минимуме необходимых работ (услуг) (см. коммент. к ст. 412).

В этот период руководство организации или ее обособленных структурных подразделений, индивидуальный предприниматель могут принять необходимые

управленческие решения по предотвращению простоя работников, не желающих участвовать в забастовке, известить поставщиков и потребителей, предпринять иные меры, позволяющие сохранить деловые связи, конкурентоспособность и рентабельность организации.

11. Законом не решен вопрос о том, имеет ли право работодатель после предупреждения о предстоящей забастовке принять временных работников, которые будут выполнять трудовые обязанности бастующих. Прямого запрета подобных действий нет.

В то же время выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки. Недаром некоторые профсоюзы рекомендуют своим членам занимать рабочие места и препятствовать использованию оборудования организации для продолжения работы. Очевидно, что добросовестное поведение работодателя должно заключаться в проведении переговоров с органом, возглавляющим забастовку, и в отказе от тех преимуществ, которые были созданы существованием пробелов в законодательстве.

Кроме того, надо учитывать мнение Комитета по свободе объединения Международной организации труда, который считает возможным замену бастующих другими работниками лишь в случаях, когда проводится незаконная забастовка в организациях, где забастовки запрещены законом, или возникает угроза общенационального (общегосударственного) кризиса (Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996. § 570, 574).

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

12. Условие об обязательном предупреждении работодателя (и о сроке этого предупреждения) является одним из важнейших элементов порядка объявления забастовки. Несоблюдение этого требования может повлечь признание забастовки незаконной (см. коммент. к ст. 413).

13. Работодатель может быть извещен о предстоящей забастовке путем передачи копии решения об объявлении забастовки. Комментируемая статья предусматривает перечень сведений, обязательных для включения в решение. К их числу относится описание предмета спора, т.е. разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки. Следует отметить, что на этапе объявления забастовки требования работников нельзя изменить или дополнить. Это лишь те разногласия, по поводу которых стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур.

В решении указываются также дата и время начала забастовки, ее продолжительность. Практика показывает, что обычная продолжительность забастовки составляет 5 - 10 дней, хотя некоторые забастовки длятся дольше.

В решении об объявлении забастовки определяется предполагаемое количество участников. Поскольку участие в забастовке является добровольным, работники, даже проголосовавшие за ее объявление, могут отказаться от участия в ней. Поэтому список участников забастовки или точное их количество указать невозможно. Вместе с тем ориентировочные цифры должны быть сообщены работодателю, чтобы обеспечить возможность организации производственного процесса на тех участках, где работники не бастуют.

В решении указываются наименование органа, возглавляющего забастовку, и его состав. Это важно для определения ответственных лиц по участию в примирительных процедурах в период проведения забастовки по соглашению относительно минимума необходимых работ (услуг), выполнения иных обязанностей, предусмотренных ст. 412 ТК.

В необходимых случаях в решении должны содержаться предложения по минимуму необходимых работ (услуг) (см. коммент. к ст. 412).

14. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ ввел важное правило, дополняющее процедуру проведения забастовки: она не может быть начата позднее 2 месяцев со дня принятия решения о ее объявлении. Это своего рода гарантия от злоупотребления работниками своими правами. Если установленное требование не выполняется, забастовка может быть признана незаконной (см. коммент. к ст. 413).

Работники, пропустившие 2-месячный срок, должны вернуться к примирительным процедурам. Часть 11 ст. 410 не содержит указаний относительно вида примирительной процедуры, которая должна быть использована в данном случае, поэтому можно рекомендовать решать этот вопрос по соглашению сторон спора, отдав предпочтение тем процедурам, которые не использовались до объявления забастовки.

15. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Предупреждение необходимо для того, чтобы соответствующий государственный орган имел возможность своевременно оказать сторонам содействие в организации примирительных процедур.

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

Комментарий к статье 411

1. Забастовку возглавляет представительный орган работников, уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. 410). Этот орган осуществляет руководство участвующими в забастовке и выполняет обязанности, предусмотренные ст. 412 ТК.

2. Орган, возглавляющий забастовку, обладает широким кругом полномочий для продолжения поиска взаимоприемлемого решения коллективного трудового спора.

Он может созывать собрания (конференции) работников для принятия принципиальных решений, например о досрочном прекращении забастовки, об организации выполнения минимума необходимых работ (услуг).

3. Орган, возглавляющий забастовку, вправе получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, прежде всего, касающимся предмета коллективного трудового спора. Закон не предусматривает перечня сведений, которые должны предоставляться работникам в ходе проведения забастовки. Характер и объем информации определяются по соглашению сторон заранее (например, в коллективном договоре) или в процессе разрешения коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. ст. 37, 53).

Следует иметь в виду, что главная цель деятельности органа, возглавляющего забастовку, - достичь соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. Поэтому информация, в которой он нуждается, связана с существующими разногласиями и возможностями их преодоления.

4. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право привлекать для участия в рассмотрении спора специалистов, которые дают объяснения и готовят заключения по спорным экономическим, финансовым, техническим и другим вопросам. Оплата их труда производится этим же органом. Трудовой кодекс не возлагает на работодателя обязанности нести дополнительные расходы, в т.ч. по оплате таких специалистов.

5. Орган, возглавляющий забастовку, своим решением может приостановить забастовку, например для выполнения общественно необходимых работ или в связи с тем, что удалось достигнуть определенных соглашений с работодателем. Специальные условия, которые должны служить основанием такой приостановки, ТК не

предусмотрены. Следовательно, в зависимости от конкретных обстоятельств орган, возглавляющий забастовку, принимает решение по собственному выбору.

Буквальное толкование нормы ч. 2 комментируемой статьи приводит к выводу о том, что забастовка может быть приостановлена один раз.

Приостановку не следует отождествлять с прекращением забастовки. Это временная мера, используемая, как правило, с заранее определенным сроком. Истечение срока связывается с установленной календарной датой или каким-либо событием.

Возможность возобновления забастовки не связана с какими-либо условиями. Представитель работников должен лишь предупредить о возобновлении забастовки работодателя и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров не позднее чем за 3 рабочих дня.

Решение приостановить забастовку лучше оформить в письменной форме и известить об этом решении представителей работодателя.

На практике работники прибегают к приостановке крайне редко.

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

Комментарий к статье 412

1. Выполнение обязанностей, предусмотренных комментируемой статьей, имеет большое значение. Если забастовка проводилась без учета требований ст. 412, она является незаконной и прекращается по решению суда.

2. Главной обязанностью сторон в период проведения забастовки признается продолжение примирительных процедур. Закон не предусматривает их видов и последовательности. Стороны вправе самостоятельно определить, какие процедуры, в каком порядке и в какие сроки проводить. Как правило, проводятся переговоры между представителем работодателя и органом, возглавляющим забастовку.

Уклонение от участия в примирительных процедурах во время забастовки влечет ответственность представителей работодателя в соответствии со ст. 416 ТК.

Примирительные процедуры в период проведения забастовки обычно заканчиваются заключением соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае забастовка прекращается.

3. Часть 2 комментируемой статьи конкретизирует положение Конституции РФ об осуществлении прав и свобод человека и гражданина без нарушения прав и свобод других лиц. Реализация работниками права на коллективный трудовой спор и на забастовку не должна повлечь неблагоприятных последствий для других лиц. В частности, необходимо соблюдать общественный порядок, принять меры по сохранности имущества работодателя и других лиц (например, личного имущества работников, находящегося в организации), обеспечению гарантий жизни и здоровья граждан.

Указанные обязанности несет прежде всего организатор коллективных действий - орган, возглавляющий забастовку. Однако и работодатель, и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления должны прилагать усилия и координировать свои действия с целью не допустить злоупотреблений своими правами и нарушений прав и свобод других лиц. В частности, в период забастовки должна быть обеспечена работа машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Международная организация труда (МОТ) считает правомерным установление такого рода требований для бастующих. Это "минимум работ, обеспечивающих безопасность". Он устанавливается для того, чтобы предотвратить гибель и причинение вреда здоровью людей, несчастные случаи на производстве, разрушение и порчу машин и оборудования.

Закон не устанавливает порядка определения и примерного набора мер, которые должны быть предприняты для обеспечения работы машин и оборудования. Однако в числе ответственных субъектов называются все участники системы социального партнерства. Это дает основание предположить, что комплекс предусмотренных законом мер должен определяться по соглашению сторон с участием органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

4. Работники организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, проводя забастовку, должны обеспечить минимум необходимых работ (услуг). Основной задачей установления такого условия является необходимость предусмотреть гарантии защиты прав и законных интересов других граждан в строгом соответствии со ст. 17 Конституции РФ и положениями Всеобщей декларации прав человека.

5. Для определения организаций и производств, где необходимо предусматривать минимум необходимых работ (услуг), важно учитывать позицию МОТ, которая относит к жизненно важным службам в строгом смысле слова больницы, организации, обеспечивающие снабжение населения электричеством, водой, предприятия связи и контроля за воздушным движением (Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996. § 544).

Однако эти организации не исчерпывают перечня предприятий, производств, служб, где возможно установление минимума необходимых работ (услуг). Комитет по свободе объединения указывает, что минимум необходимых работ (услуг) может определяться и в случаях, когда продолжительность или масштаб забастовки могут привести к возникновению угрозы нормальным условиям жизни населения, а также при организации забастовки работниками общественных служб исключительной важности (Указ. соч. § 556).

Часть 3 ст. 412 не предлагает конкретного перечня производств и сфер деятельности, которые необходимо отнести к обеспечивающим жизненно важные интересы общества. Предлагаются лишь некоторые общие критерии, например связь деятельности организаций с безопасностью людей и обеспечением их здоровья.

На практике к организациям, связанным с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, относят медицинские учреждения, предприятия связи, транспорта, предприятия по производству, транспортировке, распределению электроэнергии, газа, воды, некоторые коммунальные службы и т.д. Например, требуется определение и соблюдение минимума необходимых работ (услуг) при проведении забастовки летным составом Аэрофлота (БВС РФ. 1999. N 10), работниками тепловой электростанции (БВС РФ. 1997. N 2), авиадиспетчерами (Определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 9 июля 1997 г.), водителями скорой медицинской помощи (решение Свердловского областного суда от 14 марта 1997 г. по делу N 3-5-1997 по иску администрации МП "Медавтотранс" к свободному профсоюзу МП "Медавтотранс", возглавляющему забастовку трудового коллектива МП "Медавтотранс", о признании забастовки незаконной).

МОТ считает допустимым установление минимума необходимых работ (услуг) для работников организаций, осуществляющих паромную переправу на островах, работников портов, метро, железных дорог, почты и телеграфа, банков, нефтяной промышленности, национального монетного двора и др. (Указ. соч. § 563 - 568).

6. Минимум необходимых работ (услуг) представляет собой перечень работ, которые должны выполняться в период забастовки с тем, чтобы предотвратить причинение вреда жизни и здоровью, безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Исторически идея установления минимума необходимых работ (услуг) появилась как альтернатива ограничению или запрещению забастовок в организациях, связанных с обслуживанием населения (медицинские, транспортные и проч.) либо являющихся ключевыми в национальной экономике (энергетика). Требование законодательства об определении минимума необходимых работ (услуг) в ряде организаций, по существу, расширяет возможности работников по реализации права на забастовку. Так, по законодательству Союза ССР (ст. 12 Закона СССР от 20 мая 1991 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)") не допускались забастовки на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта, городского общественного транспорта, гражданской авиации, энергетики. Теперь большинство работников указанных организаций могут проводить забастовку с соблюдением правила о минимуме необходимых работ (услуг).

Для более четкого и быстрого определения таких работ (услуг) в каждом конкретном случае и создания, с одной стороны, гарантий реализации права на забастовку, а с другой - гарантий прав и законных интересов других граждан ч. 3 комментируемой статьи предусматривает разработку и утверждение перечня минимума необходимых работ (услуг) в каждой отрасли (подотрасли) экономики. Такой перечень утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли, по согласованию с общероссийскими профсоюзами, действующими на этом уровне.

7. Порядок разработки и утверждения перечня необходимых работ (услуг) определен Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. N 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" (СЗ РФ. 2002. N 51. Ст. 5090).

Указанным Постановлением утверждены Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

В соответствии с Правилами (п. 2) перечень работ разрабатывается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, с участием всех действующих в этой отрасли (подотрасли) экономики общероссийских профессиональных союзов и объединений работодателей.

Подготовленный проект перечня работ направляется федеральным органом исполнительной власти в профсоюзы на согласование.

Руководители профсоюзов или уполномоченные ими заместители обязаны в 10-дневный срок согласовать (завизировать) перечень работ или согласовать его с замечаниями (мотивированными возражениями) и направить в федеральный орган исполнительной власти.

Если в указанный срок профсоюзы не направили в федеральный орган исполнительной власти согласованный (завизированный) перечень работ, то он считается согласованным (п. 4 Правил).

При наличии разногласий предпринимаются попытки их урегулировать: проводятся дополнительные обсуждения, могут создаваться согласительные комиссии с участием посредников (п. 5 Правил).

Перечень работ, согласованный с профсоюзами, утверждается федеральным органом исполнительной власти (п. 6 Правил).

Изменения и дополнения вносятся в перечень работ в порядке, установленном для его разработки и утверждения (п. 7 Правил).

В настоящее время приняты и действуют следующие федеральные перечни:

Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в организациях, подведомственных МПР России, в период проведения забастовок, утв. Приказом МПР России от 18 апреля 2003 г. N 330 (БНА РФ. 2003. N 28);

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в химической и нефтехимической промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, утв. Приказом Минпромнауки России от 24 апреля 2003 г. N 106;

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в металлургической отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок, утв. Приказом Минпромнауки России от 15 мая 2003 г. N 118;

Перечень 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, утв. Приказом Минэнерго России от 20 мая 2003 г. N 193 (БНА РФ. 2003. N 37);

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, утв. Приказом Минпромэнерго России от 27 марта 2006 г. N 57 (БНА РФ. 2006. N 20), и др.

8. На основе федерального перечня орган исполнительной власти субъекта РФ по согласованию с соответствующими территориальными объединениями профсоюзов разрабатывает и утверждает региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), действующие на территории соответствующего субъекта РФ. Региональные перечни также строятся по отраслевому принципу. Например, Постановление Правительства Республики Коми от 21 января 2004 г. N 9 "О разработке и утверждении перечней минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах соответствующих отраслей (подотраслей) экономики Республики Коми, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества" (Ведомости нормативных актов органов государственной власти Республики Коми. 2004. N 8. Ст. 3395) предоставляет право разрабатывать и утверждать соответствующие перечни республиканским министерствам и ведомствам, координирующим работу конкретных отраслей экономики.

9. Минимум необходимых работ (услуг) у конкретного работодателя или в обособленном структурном подразделении организации определяется по соглашению сторон до начала забастовки - в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Срок исчисляется в календарных днях, поскольку в законе не оговорено иное.

10. В отличие от ранее действовавшего законодательства установлены два критерия определения круга необходимых работ (услуг): во-первых, во время забастовки выполняются только те работы (оказываются услуги), приостановка которых может повлечь создание угрозы жизни или причинения вреда здоровью людей; во-вторых, круг работ (услуг) определяется указанными перечнями, которые не подлежат расширительному толкованию, т.е. работников нельзя обязать выполнять работы, которые не предусмотрены федеральными или региональными перечнями.

11. В разработке соглашения обязательно участвует орган местного самоуправления. Он выступает как представитель незаинтересованных граждан, права которых не должны быть ущемлены в ходе проведения забастовки. Именно поэтому ему предоставлены полномочия в решении вопроса об определении минимума необходимых работ (услуг).

Если стороны не могут прийти к соглашению, к решению данного вопроса подключается орган исполнительной власти субъекта РФ. Он устанавливает минимум необходимых работ (услуг) и оформляет своим решением (постановлением,

распоряжением). С этого момента указанные в таком документе объемы работ (услуг) и порядок (режим) их выполнения становятся обязательными для работников, объявивших забастовку.

12. Решение органа исполнительной власти субъекта РФ может быть обжаловано в суд. Такого рода дела рассматриваются в особом порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством для дел, возникающих из публичных правоотношений (ст. 245 ГПК).

В соответствии со ст. 246 ГПК дела, возникающие из публичных правоотношений, рассматриваются и разрешаются судьей единолично по общим правилам искового производства с особенностями, установленными гл. 24 - 26 ГПК. К таким особенностям необходимо отнести, в частности, возложение обязанности по доказыванию законности оспариваемых решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления на органы, которые приняли оспариваемые решения или совершили оспариваемые действия (бездействие) (ст. 249 ГПК).

13. Работники, решившие принять участие в забастовке, но направленные на выполнение минимума необходимых работ (услуг), пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 414 ТК. Их труд оплачивается в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением (см. коммент. к ст. 414).

14. Невыполнение требования закона об обеспечении минимума работ (услуг) в установленном для конкретного случая размере влечет крайне неблагоприятные последствия для работников. В этом случае забастовка может быть признана незаконной (см., например, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 февраля 2006 г. N 74-Г06-4 по заявлениям прокурора Республики Саха (Якутия) и открытого акционерного общества "Авиакомпания "Якутия" о признании забастовки, объявленной решением конференции работников авиационно-технической базы - членов первичной профсоюзной организации ОАО "Авиакомпания "Якутия" Профсоюза работников инженерно-авиационных служб гражданской авиации России от 11 августа 2005 г., незаконной по кассационной жалобе председателя профсоюзного комитета ППО "Авиакомпания "Якутия" ПРИАС ГА России на решение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 15 сентября 2005 г., которым заявленные требования удовлетворены (См.: СПС КонсультантПлюс)).

Статья 413. Незаконные забастовки

Комментарий к статье 413

1. Основания признать забастовку незаконной, предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи, основаны на положениях 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.

2. Ограничения реализации права работников на забастовку установлены, во-первых, для работников всех организаций в особых условиях (военное или чрезвычайное положение), во-вторых, для работников организаций, прямо связанных с обеспечением обороны страны, безопасности государства и населения, в-третьих, для работников в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

3. 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 Закона 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 запрет 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 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.

4. 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.

Федеральный конституционный закон от 30 января 2002 г. N 1-ФКЗ "О военном положении" (СЗ РФ. 2002. N 5. Ст. 375) предусматривает возможность ограничения права на забастовку в период введения военного положения. В соответствии со ст. 7 Закона на территории, на которой введено военное положение на основании указов Президента РФ, запрещается проводить забастовки и использовать иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций.

5. Безопасность государства - понятие более широкое; оно включает, в частности, обороноспособность страны, создание режима соблюдения прав всех граждан государства.

Под безопасностью населения надо понимать и охрану жизни и здоровья граждан, и защиту людей в чрезвычайных обстоятельствах (стихийные бедствия, пожары и т.п.), и правовую защиту (деятельность правоохранительных органов).

Норма ч. 1 комментируемой статьи исходит из того, что приостановка деятельности указанных в ней организаций всегда создает угрозу важным и охраняемым интересам общества, поэтому работникам таких организаций проведение забастовки запрещено независимо от наличия других обстоятельств.

6. В организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам.

Используя конституционную формулировку, ТК устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными): а) принадлежность к определенной категории работников; б) создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Указанные критерии применяются 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 критериев, предусмотренных комментируемой статьей, необходимо учитывать, что ограничения права на забастовку объективно обусловлены характером деятельности указанных категорий работников и возможными последствиями прекращения ими работы. Однако в каждом конкретном 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.

7. Федеральные законы могут ограничивать право на забастовку. Однако введение ограничений возможно лишь при строгом соблюдении Конституции РФ.

Как отметил Конституционный Суд РФ в Постановлении от 17 мая 1995 г. N 5-П "По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в ред. от 20 мая 1991 г.) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации" (СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1976), ограничение права на забастовку не противоречит общепризнанным принципам и нормам международного права. Исходя из положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 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 лиц (п. "с" ч. 1 ст. 8). При этом регламентация права на забастовку международно-правовыми актами о правах человека отнесена к сфере внутреннего законодательства. Но это законодательство не должно выходить за пределы допускаемых данными актами ограничений.

Возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и предлагаемых 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 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.

Выработанный Конституционным Судом РФ подход по вопросу о возможности ограничения права на забастовку в полной мере поддержан Верховным Судом РФ. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" (БВС РФ. 1996. N 1) подчеркивается: ограничение права на забастовку 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, указанных в ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, неправомерно.

Используя предусмотренное Конституцией РФ право, федеральный законодатель ввел некоторые ограничения права на забастовку. К ним относятся:

запрещение прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора для государственных гражданских служащих (п. 15 ч. 1 ст. 17 Закона о государственной гражданской службе);

недопустимость забастовок авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 ВК);

недопустимость забастовок работников ядерных установок и пунктов хранения, если в результате их проведения может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц (ст. 39 Закона об использовании атомной энергии);

недопустимость прекращения работы как средства разрешения коллективного трудового спора в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях (п. 3 ст. 11 Федерального закона от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" (СЗ РФ. 1995. N 35. Ст. 3503));

запрещение муниципальным служащим прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора (п. 14 ч. 1 ст. 14 Закона о муниципальной службе).

8. Не все ограничения, установленные федеральным законодательством, представляются абсолютно бесспорными с точки зрения применения конституционных принципов установления пределов прав и свобод человека. Так, МОТ признает возможным запретить участие в забастовках только тем государственным служащим, которые реализуют властные полномочия от имени государства. Конституция РФ, как уже отмечалось, допускает ограничение прав лишь: а) для защиты определенных социальных ценностей (основ конституционного строя и др.); б) в той мере, в какой это необходимо для обеспечения защиты этих ценностей. Тем не менее Закон о государственной гражданской службе запрещает участие в забастовках всем без исключения гражданским служащим, а Закон о муниципальной службе - всем муниципальным служащим.

Ограничение организации и проведения забастовок предусмотрено и для работников железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования (ст. 26 Закона о железнодорожном транспорте).

9. Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. среди оснований для признания забастовки незаконной в случае нарушения сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом, называет следующие:

не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. ст. 401 - 404);

решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 2 ст. 410);

за решение о проведении забастовки проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции);

за утверждение решения о проведении забастовки (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 4 ст. 410);

не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. ч. 3 - 8 ст. 412);

работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней о начале предстоящей забастовки (ч. 8 ст. 410) (п. 59 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

К этому перечню необходимо добавить такое основание, как проведение забастовки позднее чем через 2 месяца после ее объявления (см. коммент. к ст. 410).

10. Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К их числу необходимо отнести:

нарушение сроков, предусмотренных ст. ст. 399 - 404, 410 ТК;

объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;

объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК;

невыполнение требований ст. 412 ТК об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

организация забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК) и др.

11. Судебная практика по применению аналогичных норм ранее действовавшего законодательства исходит из того, что порядок проведения примирительных процедур и объявления забастовки должен соблюдаться неукоснительно. Забастовки, объявленные без прохождения примирительных процедур, признаются незаконными (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. N 93-Г05-14 по кассационной жалобе представителя работников цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" Микая Б.В. на решение Магаданского областного суда от 24 июня 2005 г. по заявлению ЗАО "Серебро Магадана" о признании забастовки коллектива цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" 12 июня 2005 г. незаконной (БВС РФ. 2006. N 1)).

Не вызывает сомнений в судебной практике и оценка забастовок, проводимых с нарушением законодательства о выполнении минимума необходимых работ (услуг) или объявленных с нарушением правил, установленных ст. 410 ТК (не на общем собрании, без наличия требуемого кворума и т.п.).

12. Дела о признании забастовок незаконными отнесены к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономных областей и автономных округов. Они рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (п. 3 ст. 35 Закона о прокуратуре).

13. Гражданско-процессуальное законодательство не предусматривает каких-либо особенностей рассмотрения дел о признании забастовок незаконными. Они рассматриваются в исковом порядке.

14. В ходе судебного разбирательства возможно заключение мирового соглашения. В судебной практике подобные случаи встречаются. Например, судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда утвердила мировое соглашение между Федеральной авиационной службой России и Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров России, согласно которому Федерация профсоюзов признала ошибочность направления требований к Федеральной авиационной службе и частичное нарушение порядка их выдвижения, а Федеральная авиационная служба отказалась от исковых требований.

15. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку. Этот орган участвует в процессе рассмотрения дела о признании забастовки незаконной как представитель работников (ответчик), владеет информацией о совершаемых процессуальных действиях, представленных доказательствах и о принятом решении. Он обязан информировать работников о вынесенном судом решении немедленно (в день вынесения решения). Это имеет существенное значение в случае признания забастовки незаконной, поскольку работники должны на следующий день после принятия решения прекратить ее.

Указанное требование должно относиться и к доведению до работников решения суда о приостановке или об отсрочке забастовки.

16. Часть 6 комментируемой статьи содержит определенную неточность. С одной стороны, решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению, с другой - оно должно вступить в законную силу.

Эта неточность с успехом преодолевается правоприменительной практикой. Решение суда о признании забастовки незаконной исполняется немедленно, т.е. до вступления в законную силу (см. коммент. к ст. 417).

17. Признание забастовки незаконной влечет немедленное ее прекращение или отказ от проведения забастовки, если она была объявлена, но еще не начата. В такой ситуации

коллективный трудовой спор должен разрешаться путем возобновления примирительных процедур. Возможно проведение собраний, митингов, демонстраций, пикетирования.

Если основанием признания забастовки незаконной послужило нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора, работники могут попытаться объявить забастовку еще раз, исправив допущенные нарушения. Например, решение об объявлении забастовки было принято общим собранием, на котором в нарушение требований ст. 410 ТК присутствовало менее половины работников. После признания забастовки незаконной и возобновления работы представительный орган работников может вновь созвать общее собрание, чтобы принять решение о проведении забастовки в строгом соответствии с законодательством.

Не исключен и такой вариант: после признания забастовки незаконной требования работников остаются неудовлетворенными и уже не рассматриваются; коллективный трудовой спор прекращается.

В конечном счете решение о судьбе конкретного трудового спора принимают работники (их представительный орган).

18. Часть 7 комментируемой статьи предусматривает возможность отсрочки или приостановления забастовки. Решение об этом принимает суд.

Основанием для таких действий может служить только создание непосредственной угрозы жизни и здоровью людей.

Законодательство не устанавливает конкретного механизма отсрочки (приостановления) забастовки - в каком порядке, по чьей инициативе принимается такое решение, как оно должно исполняться. Основываясь на судебной практике, можно предположить, что приостановление начавшейся или отсрочка еще не начавшейся забастовки на срок до 30 дней возможны в процессе рассмотрения или подготовки к рассмотрению дела о признании забастовки незаконной при наличии обстоятельств, позволяющих опасаться причинения вреда жизни и здоровью людей.

19. Правом приостановить забастовку наделено также Правительство РФ. Оно может вынести соответствующее решение в случаях, имеющих особую роль для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации в целом или отдельных территорий. В этих случаях забастовка может быть приостановлена максимум на 10 календарных дней до рассмотрения вопроса соответствующим судом.

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Комментарий к статье 414

1. Участие работника в забастовке, т.е. отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, является правомерным действием и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Тем более забастовочные действия не должны служить основанием увольнения.

Признание права на забастовку предполагает предоставление трудящимся таких гарантий, которые обеспечили бы уменьшение неблагоприятных последствий в связи с реализацией данного права. Это в первую очередь обеспечение стабильности трудовых отношений.

В докладе Комитета экспертов МОТ о свободе объединения и коллективных переговорах подчеркивается, что участие в забастовке не должно приводить к увольнению или дискриминации трудящихся (Свобода объединения и коллективные переговоры. МБТ. Женева, 1994. С. 82). Действующее законодательство о труде в полной мере согласуется с позицией МОТ. Трудовой кодекс запрещает дискриминацию в сфере трудовых отношений, жестко ограничивает возможности работодателя расторгнуть

трудовой договор по своей инициативе. Однако в комментируемой статье законодатель счел необходимым дополнительно закрепить общий принцип недопустимости ущемления трудовых прав работника в связи с участием в забастовке.

2. Работники, участвующие в забастовке, реализуют предусмотренное Конституцией РФ право, поэтому забастовочные действия не являются основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Запрещение применять к бастующим дисциплинарные санкции является одной из важнейших гарантий, установленных для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Однако это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения (см. коммент. к ст. 417).

3. Трудовые отношения в период забастовки продолжаются, за работниками сохраняются место работы и должность. Но в этот период работники отказываются от выполнения своих трудовых обязанностей, а работодатель, соответственно, освобождается от обязанности выплачивать заработную плату. Это общее правило. Во время забастовки оплачивается лишь труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвующих в забастовке.

4. По соглашению сторон коллективного трудового спора работникам, участвующим в забастовке, могут быть установлены компенсационные выплаты. В этом случае работодатель добровольно принимает на себя дополнительные по сравнению с государственными гарантиями обязательства.

Законодатель предусматривает возможность закрепления такого рода договоренности в коллективном договоре (соглашении) или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Практика применения данной нормы сложилась следующим образом. Профессиональные союзы обычно выдвигают требование сохранить средний заработок на период забастовки. Как правило, в случае разрешения коллективного трудового спора это требование выполняется. Профсоюзные организаторы рекомендуют даже в случае неудачной забастовки (при невозможности принудить работодателя к удовлетворению всех своих требований) обязательно добиться установления работникам, участвовавшим в забастовке, компенсационных выплат.

5. Комментируемая статья предусматривает гарантии не только для бастующих, но и для работников, которые в связи с забастовкой не имеют возможности выполнять свою работу и сохранить заработок в полном размере.

Указанная ситуация квалифицируется как простой не по вине работника. Работодатель вправе переводить работников, не участвующих в забастовке, на другую работу с соблюдением правил ст. 72.2 ТК.

В том случае, когда перевод невозможен, время простоя работника, не желающего участвовать в забастовке, оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 157 ТК).

6. Коллективно-договорными актами или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок исчисления выплат для указанной категории работников, например оплата простоя в размере среднемесячного заработка или установление дополнительной компенсационной выплаты (например, в размере минимума оплаты труда).

Статья 415. Запрещение локаута

Комментарий к статье 415

1. Предоставление работникам права на забастовку изначально было обусловлено их положением слабой стороны. Для того чтобы уравнять стороны коллективно-договорного процесса и смягчить экономическое давление работодателей, за работниками было

закреплено преимущество - возможность прибегнуть к забастовке. Применение локаута сводит это преимущество к нулю.

Запрещение локаута восстанавливает определенное равновесие между участниками коллективного трудового спора и служит серьезной гарантией защиты трудовых прав работников.

2. Комментируемая статья запрещает увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. По существу, это означает, что любое увольнение по инициативе работодателя в период коллективного трудового спора может быть проверено на предмет наличия (отсутствия) связи с участием работников в споре или забастовке.

3. Если локаут все-таки имел место, работники могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

В этом случае на них распространяются все предусмотренные трудовым законодательством гарантии, например оплата времени вынужденного прогула, если он имел место. Возможно и возмещение причиненного работнику морального вреда.

4. Статья 5.34 КоАП предусматривает административную ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки в виде штрафа в размере от 4 тыс. до 5 тыс. руб.

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

Комментарий к статье 416

1. Ответственность за уклонение от получения требований работников и участия в примирительных процедурах несут руководители организаций и их обособленных структурных подразделений, другие лица, уполномоченные на представительство уставом организации или иными правовыми актами, то есть лица, обязанные принимать решения относительно требований работников, участия в примирительных процедурах и т.п. У органов объединений работодателей и иных уполномоченных ими органов не возникает обязанностей по получению требований работников, созданию условий для проведения собрания и др., поэтому их руководители могут привлекаться к ответственности лишь в случае уклонения от участия в примирительных процедурах (примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж).

2. Комментируемая статья предусматривает два состава, влекущие применение одинаковых санкций. Это: уклонение от получения требований работников, в т.ч. непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или создание препятствий для проведения собрания; уклонение от участия в примирительных процедурах.

Уклонение от участия в примирительных процедурах может проявляться в отказе от создания примирительных органов (формирования примирительной комиссии, выбора посредника, образования трудового арбитража) или в нарушении сроков их создания. В качестве подобного уклонения можно рассматривать и неявку представителя работодателя на заседание примирительной комиссии, трудового арбитража или на встречу с посредником, а также невыполнение обязательств по созданию необходимых условий для работы примирительных органов.

В качестве уклонения от участия в примирительных процедурах судебная практика совершенно оправданно рассматривает и нарушение представителем работодателя срока ответа на требование работников. Так, требования коллектива работников ГП "БЦ УВД" о выполнении всех условий коллективного договора и сохранении неизменными условий труда были переданы руководителю предприятия 22 мая 1998 г. Ответ был получен

работниками 30 июля 1998 г. Продление сроков рассмотрения требований в одностороннем порядке суд счел неправомерным и квалифицировал как уклонение от примирительной процедуры. Руководитель предприятия был подвергнут административному взысканию в виде штрафа (Постановление Раменского городского суда Московской области от 17 августа 1998 г.).

3. В правоприменительной практике уклонение работодателя от участия в примирении иногда трактуется достаточно широко. Например, Федерация профсоюзов авиационных диспетчеров обвинила представителей Росаэронавигации Минтранса России в уклонении от создания трудового арбитража на том основании, что они не согласились с предложением профсоюза включить в состав трудового арбитража членов Правительства РФ (Соловьев А.В. Практический комментарий Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". М., 1997. С. 115, 116). Такая широкая трактовка совершенно неоправданна. Разногласия сторон или их несогласие с предложениями друг друга не могут рассматриваться как уклонение от примирения.

Верховный Суд РФ подчеркивает необходимость тщательной проверки доводов участников коллективного трудового спора об уклонении от проведения примирительных процедур (Обзор судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РФ // БВС РФ. 1999. N 10).

4. Уклонение от получения требований работников или от участия в примирительных процедурах представляет собой волевое деяние, его нельзя совершить по неосторожности.

5. Указанные нарушения законодательства о коллективных трудовых спорах влекут применение дисциплинарного или административного взыскания. Статья 192 ТК предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение (в данном случае речь может идти только об увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (или ее обособленного структурного подразделения) и его заместителями).

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 193 ТК: от работника должно быть затребовано письменное объяснение, должны соблюдаться установленные законодательством сроки наложения взыскания, приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

6. Административное взыскание (штраф) применяется в соответствии с законодательством об административных правонарушениях.

Статья 5.32 КоАП предусматривает за указанные правонарушения наложение штрафа в размере от 1000 до 3 тыс. руб.

7. За невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, несут ответственность руководители организаций или уполномоченные ими лица, индивидуальные предприниматели, а также представители работников - конкретные лица, виновные в невыполнении соглашения.

В том случае, когда обязательства по соглашению не выполняются органом управления объединения работодателей или министерством, можно ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в неисполнении обязательств.

8. Невыполнение обязательств по соглашению, как правило, проявляется в неосуществлении действий, о которых была достигнута договоренность. Например, работодатель обязался в 10-дневный срок с момента заключения соглашения об урегулировании коллективного трудового спора выполнить условие коллективного договора об индексации заработной платы и 3-го числа следующего месяца выплатить работникам уже проиндексированную заработную плату (увеличенную на индекс

потребительских цен), однако заработная плата была выплачена в прежнем размере. Налицо невыполнение заключенного соглашения.

9. Административная ответственность за указанное правонарушение предусмотрена ст. 5.33 КоАП: невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 2 тыс. до 4 тыс. руб.

10. Статьей 416 введены два новых состава административного правонарушения - виновное неисполнение решения трудового арбитража и отказ от исполнения трудового арбитража.

Таким образом, обязательность исполнения решения трудового арбитража определяется не только соглашением сторон (см. коммент. к ст. 404), но и предписанием закона. Одновременно приобретает более определенное значение термин "соглашение, достигнутое в результате примирительной процедуры". Это не любое соглашение сторон в процессе разрешения коллективного трудового спора, а соглашение, которое отражает договоренности о преодолении рассматривавшихся разногласий.

Не совсем ясно указание законодателя на виновное неисполнение решения трудового арбитража, поскольку административная ответственность наступает лишь при наличии вины (ст. 2.1 КоАП). Нет ясности и по поводу того, чем неисполнение отличается от отказа от исполнения, ведь и в том и в другом случае правонарушение проявляется в бездействии стороны коллективного трудового спора, а результатом бездействия является неисполнение решения.

Соответствующие изменения в КоАП пока не внесены.

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

Комментарий к статье 417

1. В соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны приступить к работе не позднее следующего рабочего дня после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В этом случае можно говорить об использовании механизма принуждения к работе. Забастовка, признанная в установленном порядке незаконной, должна быть немедленно прекращена либо, если решение суда вынесено до начала забастовочных действий, работники должны воздержаться от ее проведения.

Законодательство гарантирует реализацию права на забастовку лишь в том случае, когда эта забастовка законна, т.е. направлена на достижение социально значимых целей, объявлена с соблюдением установленных правил и после проведения примирительных процедур, не нарушает прав и законных интересов других граждан, не создает угрозы конституционно признанным общественным ценностям.

Установление такого правила обусловлено необходимостью поддерживать определенный баланс общественных интересов и не допустить реализации прав одних граждан за счет нарушения прав и свобод других или за счет причинения ущерба государственным либо общественным интересам.

2. Обязанность приступить к работе возникает на следующий рабочий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку (ч. 6 ст. 413 ТК). Вместе с тем ТК предусматривает, что немедленному исполнению подлежит решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу (ч. 6 ст. 413 ТК), т.е. решение, не обжалованное или не опротестованное в течение 10 дней с момента принятия.

Указанная неточность устраняется сложившейся правоприменительной практикой: решение суда о признании забастовки незаконной исполняется немедленно.

3. По правовым последствиям к признанию забастовки незаконной приравнивается решение суда об отсрочке или приостановке забастовки (ч. 7 ст. 413 ТК), а также решение Правительства РФ о приостановке забастовки (ч. 8 ст. 413 ТК). В указанных случаях работники также должны приступить к работе до окончательного решения вопроса о законности (или незаконности) забастовки.

4. Действия работников, не выполняющих установленные ст. 413 ТК обязанности, можно квалифицировать как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

5. Дисциплинарное взыскание налагается с соблюдением требований статей ТК (см. коммент. к ст. ст. 192, 193).

6. Представительный орган, объявивший незаконную забастовку, несет ответственность лишь в том случае, когда он не прекратил забастовку после признания ее незаконной. Такое положение призвано создать наиболее благоприятные условия деятельности представительных органов работников и исключить возможность совершения по отношению к ним каких бы то ни было дискриминационных действий.

Основанием привлечения к ответственности является причинение убытков. Поскольку ч. 2 комментируемой статьи указывает на возмещение убытков, причиненных незаконной забастовкой, убытки возмещаются за весь период забастовки. Иными словами, имеет значение сам факт признания забастовки незаконной (и отказ представительного органа работников ее прекратить), а не момент вынесения решения суда. Убытки возмещаются по нормам гражданского законодательства в судебном порядке.

По сложившейся практике убытки, причиненные незаконной забастовкой, не взыскиваются. Как правило, такое требование работодателем или прокурором не выдвигается.

Статья 418. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

Комментарий к статье 418

1. Комментируемая статья закрепляет единые требования к оформлению действий и соглашений в процессе разрешения коллективного трудового спора. При разрешении коллективного трудового спора должны составляться протоколы, подписываемые представителями сторон, органами по разрешению коллективного трудового спора или органом, возглавляющим забастовку.

2. Протоколами должны быть оформлены следующие юридически значимые действия сторон или достигнутые ими договоренности:

1) решение примирительной комиссии (подписывается членами комиссии). В случае недостижения согласия составляется протокол разногласий, который также подписывается членами примирительной комиссии;

2) решение посредника (подписывается посредником и представителями сторон). При невозможности принятия согласованного решения составляется протокол разногласий, подписываемый посредником и представителями сторон;

3) решение трудового арбитража (подписываются членами трудового арбитража). На практике ведутся еще и протоколы заседаний трудового арбитража, в которых фиксируются предмет спора; участвующие в рассмотрении спора; состав трудового арбитража; обстоятельства, установленные трудовым арбитражем;

4) любые соглашения сторон в ходе разрешения коллективного трудового спора, в т.ч. по процедуре рассмотрения спора. Например, соглашение о том, что данный спор будет рассматриваться в три этапа: примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

Сюда же относятся соглашения: о минимуме необходимых работ (услуг); об урегулировании спора, достигнутые после объявления забастовки; о выплате работникам, участвующим в забастовке, компенсаций; о порядке оплаты простоя работникам, не участвующим в забастовке;

5) решение об объявлении забастовки. Протокол собрания (конференции) подписывается председателем и секретарем.

3. При оформлении достигнутых соглашений за основу могут быть взяты примерные формы протоколов, предложенные рекомендациями Минтруда России с учетом некоторых уточнений (см. коммент. к ст. ст. 402 - 404). К ним относятся:

протокол заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 1 к Рекомендациям Минтруда России N 57);

протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 2 к Рекомендациям Минтруда России N 57);

протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора о выборе посредника (приложение 1 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

протокол совместного заседания сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 2 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

протокол разногласий совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 3 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора (приложение 1 к Рекомендациям Минтруда России N 59);

протокол заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 2 к Рекомендациям Минтруда России N 59).

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

Комментарий к статье 419

1. Соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является обязанностью и работодателя, и работника. Неисполнение, ненадлежащее исполнение этой обязанности влечет дисциплинарную ответственность по правилам, предусмотренным в ст. ст. 192 - 195 ТК (см. коммент. к этим статьям).

2. Если в результате нарушения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель причинил материальный ущерб работнику, и наоборот, причинитель ущерба привлекается к материальной ответственности в порядке, установленном соответствующей главой ТК - "Материальная ответственность работодателя перед работником" и "Материальная ответственность работника", а также иными федеральными законами (см. коммент. к статьям названных глав).

Кроме того, руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (см. ч. 1 ст. 277 и коммент. к ней).

3. Статья 277 ТК предусматривает также ответственность руководителя в виде возмещения организации убытков (в случаях, предусмотренных федеральным законом),

при которой расчет убытков осуществляется по нормам, содержащимся в гражданском законодательстве (см. коммент. к ч. 2 указанной статьи).

4. Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний и не возмещенный в полном объеме по социальному страхованию, влечет ответственность работодателя по нормам гражданского права (см. ст. 184 и коммент. к ней).

5. Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства, правил и норм по охране труда, привлекаются к административной ответственности в соответствии с КоАП (см. подробнее п. п. 5, 6, 9 коммент. к ст. 362).

В комментарии к ст. 362 ТК рассматривается уголовно-правовая ответственность руководителей и иных должностных лиц за правонарушения в сфере труда, содержащие признаки преступлений, наказуемых в уголовном порядке.

ЧАСТЬ ШЕСТАЯ

Раздел XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса

Комментарий к статье 420

Данная норма означает, что с 1 февраля 2002 г. прекращает действие КЗоТ 1972 г. и вступает в силу новый ТК.

Статья 421. Порядок и сроки введения минимального размера оплаты труда, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса

Комментарий к статье 421

Трудовым кодексом повышается минимальный размер оплаты труда. Он должен быть установлен одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Данная норма начнет свое действие после принятия соответствующего федерального закона.

Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

Комментарий к статье 422

В данной статье содержится перечень нормативных актов, утративших силу. Остальные законы и нормативные акты, действующие на территории Российской Федерации, необходимо привести в соответствие с ТК. Это означает их полную или частичную отмену, а также внесение необходимых изменений.

По-видимому, в ближайшее время будут пересмотрены федеральные законы и подзаконные нормативные акты, которые должны быть признаны утратившими силу.

Большая работа проделана Верховным Судом РФ. Так, Определением от 11 марта 2003 г. N КАС03-25 признаны не соответствующими Трудовому кодексу некоторые положения разъяснения Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 декабря 1965 г. "О порядке оплаты временного заместительства" (в ред. Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1986 г. N 521/30-18).

Подтверждено действие Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г. N 169.

Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов

Комментарий к статье 423

Статья устанавливает порядок применения на территории Российской Федерации актов, изданных до введения в действие ТК.

В связи с принятием нового ТК правоприменитель должен оценивать, подлежат ли применению те или иные нормы федеральных законов, не входят ли они в противоречие с нормами ТК.

Так, например, по нашему мнению, в связи с принятием Постановления Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749, которым было утверждено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, фактически утратило силу и не подлежит применению Постановление Совета Министров СССР от 18 марта 1988 г. N 351 "О служебных командировках в пределах СССР" и утвержденная Министерством финансов СССР, Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам, Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов Инструкция от 7 апреля 1988 г. N 62 "О служебных командировках в пределах СССР".

Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие

Комментарий к статье 424

Трудовой кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

Вместе с тем, если правоотношения возникли до введения в действие ТК, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

Это означает, что несмотря на то, что трудовые отношения между работником и работодателем возникли до введения в действие ТК, неисполнение ими обязанностей, вытекающих из заключенного трудового договора, может повлечь возникновение последствий, предусмотренных нормами нового ТК.

Так, если при увольнении работника будет установлено, что он не использовал очередной отпуск за период до введения в действие Трудового кодекса, т.е. до 2002 г., то работник должен получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении в полном размере, так как несмотря на то, что трудовое правоотношение между сторонами трудового договора возникло до введения в действие Трудового кодекса, обязанность выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск возникла после вступления ТК в силу, таким образом, работодатель не может быть освобожден от обязанности выплатить работнику полную компенсацию за все неиспользованные им в период работы отпуска.

30 июня 2006 года N 90-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

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 <*>

<*> Не приводится.

АЛФАВИТНО-ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

А

Алименты

Размер удержаний из заработной платы при взыскании А. - ст. 138

Аморальный проступок

Расторжение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, в случае совершения А.П. - ст. 81

Срок увольнения работника за совершение А.П. вне места работы - ст. 81

Аннулирование трудового договора

См. Трудовой договор

Аттестация

Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами А., - ст. 81

Порядок проведения А. - ст. 81

Обязательность включения в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации - ст. 82

А. рабочих мест по условиям труда - ст. 209

Обязанность работодателя обеспечить проведение А. рабочих мест - ст. 212

Результаты А. рабочих мест - основание повышения заработной платы - ст. 147

Предоставление дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, для прохождения промежуточной А. - ст. ст. 173, 174

Б

Беременные женщины

Запрещение:

- отказа Б.Ж. в заключении трудового договора - ст. 64
- установления для Б.Ж. испытания при приеме на работу - ст. 70
- привлечения Б.Ж. к работе в ночное время - ст. ст. 96, 259
- привлечения Б.Ж. к сверхурочной работе - ст. ст. 99, 259
- привлечения Б.Ж. к работе в выходные и праздничные нерабочие дни - ст. 259
- направления Б.Ж. в служебные командировки - ст. 259
- отзыва Б.Ж. из отпуска - ст. 125
- замены отпуска денежной компенсацией - ст. 126
- расторжения трудового договора с Б.Ж. по инициативе работодателя - ст. 261
- работы вахтовым методом - ст. 298

Обязанность работодателя установить для Б.Ж. неполное рабочее время - ст. 93

Возможность предоставления Б.Ж. ежегодного оплачиваемого отпуска авансом - ст. 260

Продление Б.Ж. срока трудового договора - ст. 261
Исключительные случаи, когда допускается расторжение трудового договора с Б.Ж. по инициативе работодателя - ст. 261
Снижение Б.Ж. норм труда - ст. 254
Освобождение Б.Ж. от работы - ст. 254
Перевод Б.Ж. на другую работу - ст. 254
Сохранение за Б.Ж. среднего заработка при прохождении обязательного диспансерного обследования - ст. 254
Отпуска по беременности и родам - ст. 255
Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков - ст. 260
Запрещение проведения конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников, занимаемых Б.Ж. - ст. 332
Брак продукции
Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся бракованной, - ст. 156

В

Вахтовый метод
Понятие В.М. - ст. 297
Утверждение порядка применения В.М. - ст. 297
Ограничения на работы В.М. - ст. 298
Продолжительность вахты - ст. 299
Учет рабочего времени при работе В.М. - ст. 300
Режимы труда и отдыха при работе В.М. - ст. 301
Оплата дня междувахтового отдыха при работе В.М. - ст. 301
График работы на вахте - ст. 301
Гарантии и компенсации лицам, работающим В.М., - ст. 302
Расследование и учет несчастных случаев при работе В.М. - ст. 227
Возмещение вреда
Установление порядка В.В. жизни и здоровью работника - компетенция федеральных органов государственной власти - ст. 6
Право работника на В.В., причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда - ст. 21
Порядок В.В. жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей - ст. 220
Размер удержаний из заработной платы при В.В. лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, - ст. 138
Размер удержаний из заработной платы при В. ущерба, причиненного преступлением, - ст. 138
Размер удержаний из заработной платы при В.В., причиненного работодателем здоровью работника, - ст. 138
В. морального В. - ст. 237
Право государственных инспекторов труда выступать в качестве экспертов в суде по искам о В.В., причиненного здоровью работника на производстве, - ст. 357
Право профсоюзных инспекторов труда защищать права и интересы членов профессиональных союзов по вопросам В.В., причиненного их здоровью на производстве, - ст. 370
Непосредственное рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров по заявлению работодателя о возмещении работником вреда, причиненного организации, - ст. 391
Сроки обращения в суд по спорам о В.В., причиненного организации, - ст. 392

Вынесение судом решения о В. работнику денежной компенсации морального В. - ст. 394
Восстановление на работе
В. на Р. работника, ранее выполнявшего эту работу, основание прекращения трудового договора - ст. 83
Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с В. на Р. работника, ранее выполнявшего эту работу, - ст. 178
Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб при отказе от исполнения или несвоевременном исполнении решения о В. на Р. - ст. 234
Выдача государственной инспекцией труда предписания о В. на Р. - ст. 373
Непосредственное рассмотрение в суде исков о В. на Р. - ст. 391
Вынесение решения о В. на Р. - ст. 394
Исполнение решений о В. на Р. - ст. 396
Вредные и (или) опасные условия труда
Компенсации за тяжелую работу и работу с В. и (или) О.У.Т. - обязательное условие трудового договора - ст. 57
Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с В. и (или) О.У.Т., - ст. 92
Предельная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с В. и (или) О.У.Т., - ст. 94
Возможность увеличения в коллективном договоре продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах во В. и (или) О.У.Т., - ст. 94
Предоставление работникам, занятым на работах с В. и (или) О.У.Т., дополнительных отпусков - ст. ст. 116, 117
Особенности исчисления стажа работы для предоставления дополнительных отпусков за работу с В. и (или) О.У.Т. - ст. 121
Запрещение непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с В. и (или) О.У.Т., - ст. 124
Запрещение отзыва из отпуска работников, занятых на работах с В. и (или) О.У.Т., - ст. 125
Запрещение замены отпуска денежной компенсацией работникам, занятым на тяжелых работах и работах с В. и (или) О.У.Т., за работу в соответствующих условиях - ст. 126
Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с В. и (или) О.У.Т., - ст. 147
Прохождение работниками, занятыми на тяжелых работах, на работах с В. и (или) О.У.Т., обязательных медицинских осмотров (обследований) - ст. 213
Порядок установления компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с В. и (или) О.У.Т. - ст. 219
Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты на работах с В. и (или) О.У.Т. - ст. 221
Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с В. и (или) О.У.Т. - ст. 253
Запрещение применения труда несовершеннолетних на работах с В. и (или) О.У.Т. - ст. 265
Запрещение работы по совместительству на тяжелых работах, работах с В. и (или) О.У.Т. - ст. 282
Запрещение работникам транспорта работы с В. и (или) О.У.Т. - ст. 329
Временная нетрудоспособность
Период В.Н. в срок испытания не засчитывается - ст. 70
Запрещение увольнения в период В.Н. - ст. 81
Гарантии работнику при В.Н. - ст. 183

Пособие по В.Н. - ст. 183
Продление ежегодного оплачиваемого отпуска в случае В.Н. - ст. 124
В.Н. свыше двух месяцев - основание прекращения трудового договора с работником представительства Российской Федерации за границей - ст. 341
В.Н. спортсмена - ст. 348.10
Осуществление надзора и контроля за назначением, исчислением и выплатой пособий по В.Н. за счет средств работодателей - полномочие Федеральной инспекции труда - ст. 356
Временная работа
Возможность заключения срочных трудовых договоров на время выполнения В. (до двух месяцев) Р. - ст. 59
Возможность заключения срочных трудовых договоров с лицами, направленными на В.Р. органами службы занятости, - ст. 59
См. также: Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
Временно отсутствующий работник
Возможность заключения срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника - ст. 59
Исполнение обязанностей В.О.Р. без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - ст. 60.2
Временный перевод на другую работу для замещения В.О.Р. - ст. 72.2
Оплата труда при исполнении обязанностей В.О.Р. - ст. ст. 149, 151
Возможность заключения трудового договора с научно-педагогическим работником высшего учебного заведения без избрания по конкурсу для замещения В.О.Р. - ст. 332
Время отдыха
Понятие В.О. - ст. 106
Виды В.О. - ст. 107
Режим В.О. - обязательное условие трудового договора - ст. 57
Предоставление дополнительного В.О. как компенсация за переработку в предпраздничный день - ст. 95
Предоставление дополнительного В.О. как компенсация сверхурочной работы - ст. 152
Продолжительность еженедельного непрерывного О. - ст. 110
Предоставление В.О. в случае сдачи крови и ее компонентов - ст. 186
В.О. при работе вахтовым методом - ст. ст. 299, 300, 301
В.О. работников транспорта - ст. 329
В.О. работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, - ст. 339
В.О. творческих работников - ст. 351
См. также: Перерывы; Выходные дни; Отпуска; Праздничные дни
Выборный орган первичной профсоюзной организации
Возможность расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания без учета мнения профсоюзного органа - ст. 71
Обязательное участие В.О.П.П.О. в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, - ст. 82
Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа - ст. 371
Учет мнения В.О.П.П.О. необходим:
- при привлечении к сверхурочным работам - ст. 99
- при определении размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни - ст. 112
- при разделении рабочего дня на части - ст. 105

- при введении и отмене режима неполного рабочего времени в случае угрозы массовых увольнений - ст. 74
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 113
- при утверждении графика отпусков - ст. 123
- при установлении систем оплаты и стимулирования труда - ст. 135
- при принятии необходимых мер в случае угрозы массовых увольнений - ст. 180
- при разработке инструкций по охране труда - ст. 212
- при установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты - ст. 221
- при увеличении продолжительности вахты - ст. 299
- при утверждении графика работы на вахте - ст. 301
Порядок учета мнения В.О.П.П.О. при принятии локальных нормативных актов - ст. 372
Порядок учета мотивированного мнения В.О.П.П.О. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя - ст. 373
Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами В.О.П.П.О., - ст. 376
Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности В.О.П.П.О. - ст. 377
Оплата труда руководителя В.О.П.П.О. - ст. 377
Выходные дни
Понятие В.Д. - ст. 111
Запрещение работы в В.Д. - ст. 113
Исключительные случаи привлечения к работе в В.Д. - ст. 113
Включение В.Д. в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, - ст. 121
Продолжительность работы накануне В.Д. - ст. 95
Выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с В.Д. - ст. 136
Оплата труда в В.Д. - ст. 153
Предоставление дня отдыха работнику, работавшему в В.Д., - ст. 153
Запрещение привлечения к работе в В.Д. беременных женщин - ст. 259
Запрещение привлечения к работе в В.Д. несовершеннолетних - ст. 268
Условия привлечения к работе в В.Д. женщин, имеющих детей, и лиц с семейными обязанностями - ст. 259
В.Д. лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, - ст. 262
В.Д. без сохранения заработной платы женщинам, работающим в сельской местности, - ст. 262
Порядок предоставления В.Д. в трудовом договоре между работником и работодателем - физическим лицом - ст. 305
Привлечение к работе в В.Д. творческих работников - ст. 113
Определение оплаты труда творческих работников в В.Д. - ст. 153
Особенности привлечения спортсменов и тренеров к работе в В.Д. - ст. 348.1
Оплата труда спортсменов и тренеров в В.Д. - ст. 348.1
Дополнительный В.Д. одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 319
Вынужденный прогул
Включение в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, времени В.П. при незаконном увольнении или отстранении от работы - ст. 121
Предписание государственной инспекции труда об оплате В.П. - ст. 373
Непосредственное рассмотрение в судах исков об оплате за время В.П. - ст. 391
Решение органа по рассмотрению трудовых споров о выплате среднего заработка за время В.П. - ст. 394
Выходное пособие

Расторжение трудового договора при неудовлетворительном результате испытания без выплаты В.П. - ст. 71

В.П. при прекращении трудового договора вследствие нарушения правил его заключения не по вине работника - ст. 84

В.П. при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников - ст. 178

Основания выплаты В.П. - ст. 178

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, В.П. при увольнении не выплачивается - ст. 292

Размер В.П. при прекращении трудового договора с сезонным работником в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников - ст. 296

Выплата В.П. лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников - ст. 318

Г

Гарантии и компенсации

Понятие Г. и К. - ст. 164

Случаи предоставления Г. и К. - ст. 165

Г. и К. лицам, участвующим в коллективных переговорах - ст. 39

Г. при заключении трудового договора - ст. 64

Г. защиты персональных данных работника - ст. 86

К. за переработку в предпраздничный день - ст. 95

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной К. - ст. 126

Выплата денежной К. за все неиспользованные отпуска при увольнении - ст. 127

К. за отпуск при увольнении работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - ст. 291

Основные государственные Г. по оплате труда работников - ст. 130

Возмещение расходов, связанных со служебными поездками, - ст. 168.1

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность - ст. 169

Г. и К. работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, - ст. 170

Г. работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам, - ст. 171

Г. работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, - ст. 172

Г. и К. работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в них, - ст. 173

Г. и К. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в них, - ст. 174

Г. и К. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, - ст. 175

Порядок предоставления Г. и К. работникам, совмещающим работу с обучением и работающим по совместительству, - ст. 287

Г. и К. работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, - ст. 176

Порядок предоставления Г. и К. работникам, совмещающим работу с обучением, - ст. 177

Г. и К. работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников - ст. 180

Г. руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации - ст. 181

Г. при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу - ст. 182

Г. работнику при временной нетрудоспособности - ст. 183

Г. и К. при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании - ст. 184

Г. и К. в случае сдачи крови и ее компонентов - ст. 186

Г. и К. работникам, направляемым для повышения квалификации, - ст. 187

Возмещение расходов при использовании личного имущества работника - ст. 188

Порядок установления К. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - ст. 219

Г. права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, - ст. 220

Замена выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой - ст. 222

Дополнительные Г. охраны труда отдельным категориям работников - ст. 224

Дополнительные Г. несовершеннолетним при расторжении трудового договора - ст. 269

Г. 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 - ст. 259

Г. женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков - ст. 260

Г. беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора - ст. 261

Г. и льготы лицам, воспитывающим детей без матери, - ст. 264

Г. и К. лицам, работающим по совместительству, - ст. 287

Г. руководителю организации в случае прекращения трудового договора - ст. 279

Г. и К. лицам, работающим вахтовым методом, - ст. 302

Г. и К. лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 313

Трудовой стаж, необходимый для получения Г. и К. лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 314

Государственные Г. работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 318

Г. медицинского обслуживания лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 323

К. расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 325

Установление Г. и К. лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в области социального страхования, пенсионного обеспечения и др., - ст. 327

К. расходов, связанных с переездом лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 326

Г. и К. работникам представительств Российской Федерации за границей - ст. 340

Возмещение расходов по проезду спортсмена, тренера к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также других расходов, связанных с их участием в спортивных мероприятиях, - ст. 348.6

Дополнительные Г. и К. спортсменам, тренерам - ст. 348.10

Г. в связи с разрешением коллективного трудового спора - ст. 405
Г. в связи с проведением забастовки - ст. 414
См. также: Медицинский осмотр (обследование); Профессиональные союзы; Служебные командировки
Главный бухгалтер
Возможность заключения срочного трудового договора с Г.Б. - ст. 59
Срок испытания Г.Б. и заместителя Г.Б. - ст. 70
Прекращение трудового договора либо отстранение от работы Г.Б. в случае отказа от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отсутствия соответствующей работы - ст. 73
Расторжение трудового договора с Г.Б. по инициативе работодателя - ст. 81
Расторжение трудового договора с Г.Б. при смене собственника имущества организации - ст. 75
Оплата труда Г.Б. - ст. 145
Гарантии Г.Б. при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации - ст. 181
Возможность установления материальной ответственности в полном размере трудовым договором, заключаемым с Г.Б., - ст. 243
Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Органы Г.Н. и К. - ст. 353
Г.Н. за безопасным ведением работ в промышленности - ст. 366
Г. энергетический Н. - ст. 367
Г. санитарно-эпидемиологический Н. - ст. 368
Г.Н. за ядерной и радиационной безопасностью - ст. 369
См. также: Федеральная инспекция труда; Государственные инспекторы труда; Государственная инспекция труда
Государственные инспекторы труда
Основные права Г.И.Т. - ст. 357
Обязанности Г.И.Т. - ст. 358
Независимость Г.И.Т. - ст. 359
Порядок инспектирования работодателей - ст. 360
Обжалование решений Г.И.Т. - ст. 361
Ответственность за воспрепятствование деятельности Г.И.Т. - ст. 363
Ответственность Г.И.Т. - ст. 364
Государственная инспекция труда
Отмена (признание незаконным) решения Г.И.Т. о восстановлении на работе - основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - ст. 83
Восстановление по решению Г.И.Т. на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, - основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - ст. 83
Возможность обжалования локального нормативного акта в Г.И.Т. - ст. 372
График сменности
См. Сменная работа

Д

Дисквалификация
Прекращение трудового договора в связи с Д. - ст. 83
Прекращение трудового договора, заключенного в нарушение постановления судьи о Д., - ст. 84

Спортивная Д. - основание отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях - ст. 348.5
Спортивная Д. - основание прекращения трудового договора со спортсменом - ст. 348.11
Дискриминация
Понятие Д. - ст. 3
Запрещение Д. в сфере труда - ст. 3
Право лиц, подвергшихся Д., на обращение в органы Федеральной инспекции труда и (или) в суд - ст. 3
Запрещение Д. при заключении трудового договора - ст. 64
Запрещение Д. при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда - ст. 132
Непосредственное рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров по заявлениям лиц, подвергшихся Д., - ст. 391
Дисциплина труда
Понятие Д.Т. - ст. 189
Уставы и положения о Д.Т. - ст. ст. 189, 192, 330
Д.Т. работников транспорта - ст. 330
См. также: Поощрения за труд; Дисциплинарные взыскания; Ответственность
Дисциплинарные взыскания
Понятие и виды Д.В. - ст. 192
Увольнение как Д.В. - ст. 81
Увольнения, относящиеся к Д.В., - ст. 192
Порядок применения Д.В. - ст. 193
Снятие Д.В. - ст. 194
Запрещение внесения в трудовую книжку сведений о Д.В. - ст. 66
Запрещение наложения Д.В. на представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, без согласия органа, уполномочившего их на представительство, - ст. 39
Должностные обязанности
Оплата труда при невыполнении Д.О. - ст. 155
Документы
Необходимость указания в трудовом договоре сведений о Д., удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица, - ст. 57
Д., предъявляемые при заключении трудового договора, - ст. 65
Д., предъявляемые при приеме на работу по совместительству, - ст. 283
Порядок выдачи копий Д., связанных с работой, - ст. 62
Выдача Д., связанных с работой, при увольнении - ст. 80
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае предоставления подложных Д. - ст. 81
Расторжение трудового договора вследствие отсутствия соответствующего Д. об образовании - ст. 84
Д., подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц, - ст. 309
Дополнительные отпуска
Категории работников, которым предоставляются ежегодные Д. оплачиваемые О., - ст. 116
Установление Д.О. в коллективных договорах или локальных нормативных актах организации - ст. 116
Д.О. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - ст. 117
Д.О. за особый характер работы - ст. 118
Д.О. работникам с ненормированным рабочим днем - ст. 119

Исчисление продолжительности Д.О. - ст. 120
Д.О. работающим вахтовым методом - ст. 302
Порядок суммирования ежегодного основного оплачиваемого отпуска и Д.О. - ст. 120
Д.О. лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 321
Д.О. работникам представительств Российской Федерации за границей в странах с особыми условиями - ст. 339
Д.О. спортсменам, тренерам - ст. 348.10
Д.О. медицинским работникам - ст. 350
См. также: Учебные отпуска

Е

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
См. Тарифная система
Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих
См. Тарифная система

Ж

Женщины
Предоставление Ж. оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, до истечения шести месяцев непрерывной работы - ст. ст. 122, 260
Ограничение применения труда Ж. на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах - ст. 253
Запрещение применения труда Ж. на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную - ст. 253
Предоставление Ж., работающим в сельской местности, дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы - ст. 262
Установление сокращенной рабочей недели для Ж., работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - ст. 320
Льготы Ж., имеющим детей:
- запрещение отказа в заключении трудового договора по мотивам, связанным с наличием детей, - ст. 64
- условия привлечения к работе в ночное время - ст. ст. 96, 259
- условия привлечения к сверхурочным работам - ст. ст. 99, 259
- условия привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. ст. 113, 259
- условия направления в служебные командировки - ст. 259
- перевод на другую работу - ст. 254
- перерывы для кормления ребенка - ст. 258
- отпуск без сохранения заработной платы - ст. 263
- запрещение работать вахтовым методом - ст. 298
- запрещение расторжения трудового договора по инициативе работодателя - ст. 261
- запрещение проведения конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, - ст. 332
Исключительные случаи, когда допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с Ж., имеющими детей, - ст. 261

См. также: Беременные женщины

З

Забастовка
Право на З. - ст. 409
Объявление З. - ст. 410
Орган, возглавляющий З., - ст. 411
Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе З. - ст. 412
Незаконные З. - ст. 413
Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением З. - ст. 414
Запрещение локаута - ст. 415
Ответственность работников за незаконные З. - ст. 417
См. также: Локаут
Заключение трудового договора
Возраст, с которого допускается З.Т.Д., - ст. 63
Гарантии при З.Т.Д. - ст. 64
Запрещение необоснованного отказа в З.Т.Д., - ст. 64
Запрещение отказа в З.Т.Д. работнику, приглашенному на работу в порядке перевода, - ст. 64
Документы, предъявляемые при З.Т.Д. - ст. 65
Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству, - ст. 283
Письменная форма Т.Д. - ст. 67
Оформление приема на работу - ст. 68
З.Т.Д. с руководителем организации - ст. 275
З.Т.Д. на срок до двух месяцев - ст. 289
З.Т.Д. с сезонными работниками - ст. 294
З.Т.Д. с работодателем - физическим лицом - ст. 303
З.Т.Д. с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, - ст. 324
З.Т.Д. с работниками транспорта - ст. 328
З.Т.Д. с работниками высших учебных заведений - ст. 332
Особенности З.Т.Д. со спортсменами и тренерами - ст. 348.2
Условия З.Т.Д. с бывшими государственными и муниципальными служащими - ст. 64.1
Непосредственное рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу - ст. 391
Нарушение правил З.Т.Д. - основание прекращения трудового договора - ст. ст. 77, 84
См. также: Медицинское освидетельствование
Заместитель руководителя организации
Возможность заключения срочного трудового договора с З.Р.О. - ст. 59
Срок испытания для З.Р.О. - ст. 70
Расторжение трудового договора с З.Р.О. по инициативе работодателя - ст. 81
Расторжение трудового договора с З.Р.О. при смене собственника имущества организации - ст. 75
Прекращение трудового договора либо отстранение от работы в случае отказа З.Р.О. от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отсутствия соответствующей работы - ст. 73
Оплата труда З.Р.О. - ст. 145
Гарантии З.Р.О. при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации - ст. 181

Привлечение З.Р.О. к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников - ст. 195
Возможность установления материальной ответственности в полном размере трудовым договором, заключаемым с З.Р.О., - ст. 243
Заработная плата
Понятие З.П. - ст. 129
Обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать работнику З.П. - ст. 56
Установление минимального размера оплаты труда - ст. 133
Установление размера минимальной З.П. в субъекте Российской Федерации - ст. 133.1
Порядок и сроки введения минимального размера оплаты труда - ст. 421
Формы выплаты З.П. - ст. 131
Обеспечение повышения уровня реального содержания З.П. - ст. 134
Индексация З.П. - ст. 134
Установление З.П. - ст. 135
Порядок, место и сроки выплаты З.П. - ст. 136
Ограничение удержаний из З.П. - ст. 137
Ограничение размера удержаний из З.П. - ст. 138
Исчисление средней З.П. - ст. 139
Сроки расчета при увольнении - ст. 140
Выдача З.П., не полученной ко дню смерти работника, - ст. 141
З.П. в период отстранения от работы - ст. ст. 73, 76
Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения З.П. - ст. 112
Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты З.П. - ст. ст. 142, 236
Районный коэффициент к З.П. работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 316
Процентная надбавка к З.П. работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 317
Непосредственное рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о выплате разницы в З.П. за время выполнения нижеоплачиваемой работы - ст. 391
См. также: Оплата труда; Тарифная система; Стимулирующие выплаты
Защита трудовых прав
См. Трудовые права и свободы работника

И

Избрание в состав выборного органа или на выборную должность
Возможность заключения срочного трудового договора - ст. 59
Избрание на должность
Возникновение трудовых отношений на основании трудового договора в результате И. на Д. - ст. 17
Запрещение установления испытания для лиц, избранных на выборную Д., - ст. 70
И. на Д. декана факультета и заведующего кафедрой учреждений высшего профессионального образования - ст. 332
Изменение условий трудового договора
См. Трудовой договор
Инвалиды
Сокращение продолжительности рабочего времени для И. - ст. 92
Предельная продолжительность ежедневной работы (смены) для И. - ст. 94
Особенности привлечения И. к работе в ночное время - ст. 96

Условия привлечения И. к сверхурочным работам - ст. 99
Условия привлечения И. к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 113
Обязанность работодателя предоставить работающим И. отпуск без сохранения заработной платы - ст. 128
Гарантии работникам, имеющим детей-И. или И. с детства, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 259
Выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-И. и И. с детства - ст. 262
Индивидуальные трудовые споры
Понятие И.Т.С. - ст. 381
Органы по рассмотрению И.Т.С. - ст. 382
Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении Т.С. как форма социального партнерства - ст. 27
Порядок рассмотрения И.Т.С. - ст. 383
Вынесение решений по Т.С. об увольнении и переводе на другую работу - ст. 394
Удовлетворение денежных требований работника - ст. 395
Исполнение решений о восстановлении на работе - ст. 396
Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих И.Т.С., - ст. 397
Снижение органом по рассмотрению Т.С. размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, - ст. 250
Удовлетворение денежных требований работника - ст. 395
И.Т.С. работников религиозных организаций - ст. 348
Разрешение И.Т.С. между работником и работодателем - физическим лицом - ст. 308.
См. также: Комиссии по трудовым спорам; Суд
Иностранные граждане
Распространение на территории Российской Федерации правил, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, на трудовые отношения с участием И.Г., лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных И.Г., лицами без гражданства либо с их участием, - ст. 11
Прекращение трудового договора в связи с приведением общего количества работников, являющихся И.Г. или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников - ст. 83
Испытание
Возможность включения в трудовой договор дополнительного условия об И. - ст. 57
Включение в трудовой договор условия об И. при фактическом допущении к работе - ст. 70
Цели И. - ст. 70
Срок И. - ст. 70
Продолжительность И. при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев - ст. 70
Категории работников, для которых И. не устанавливается, - ст. 70
Результат И. - ст. 71

К

Квалификация
Наименование должности, специальности, профессии с указанием К. существенное условие трудового договора - ст. 57
Оплата труда при выполнении работ различной К. - ст. 150
Коллективный договор
Понятие К.Д. - ст. 40

Регулирование К.Д. трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - ст. 5
Действие К.Д. во времени - ст. 12
Представители работников при заключении или изменении К.Д. - ст. ст. 29, 30, 31
Представители работодателей при заключении или изменении К.Д. - ст. ст. 33, 34
Содержание и структура К.Д. - ст. 41
Недопустимость включения в К.Д. условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - ст. 9
Недопустимость ухудшения положения работника по сравнению с установленным К.Д. при изменении условий трудового договора - ст. 74
Порядок разработки проекта К.Д. - ст. 42
Заключение К.Д. - ст. ст. 40, 42
Действие К.Д. - ст. 43
Изменение и дополнение К.Д. - ст. 44
Регистрация К.Д. - ст. 50
Контроль за выполнением К.Д. - ст. 51
Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением К.Д. - ст. 54
Ответственность за нарушение или невыполнение К.Д. - ст. 55
Обязанность работодателя ознакомить работника с К.Д. при приеме на работу - ст. 68
Распространение положений К.Д. на работника в период испытания - ст. 70
См. также: Коллективные переговоры; Социальное партнерство
Коллективные переговоры
Представители работников при проведении К.П. - ст. ст. 29, 30, 31, 40
Представители работодателей при проведении К.П. - ст. ст. 33, 34, 40
Участие представителей работников и работодателей в К.П. - ст. 36
Обязанность вступления в К.П. - ст. 36
Порядок ведения К.П. - ст. 37
Урегулирование разногласий - ст. 38
Неурегулированные разногласия - предмет дальнейших К.П. - ст. 40
Гарантии и компенсации лицам, участвующим в К.П., - ст. 39
Коллективный трудовой спор
Понятие К.Т.С. - ст. 398
Представители работников при рассмотрении и разрешении К.Т.С. - ст. ст. 29, 30, 31
Представители работодателей при рассмотрении и разрешении К.Т.С. - ст. ст. 33, 34
День начала К.Т.С. - ст. 398
Выдвижение требований работников и их представителей - ст. 399
Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений - ст. 400
Примирительные процедуры - ст. ст. 398, 401
Рассмотрение К.Т.С. примирительной комиссией - ст. 402
Рассмотрение К.Т.С. с участием посредника - ст. 403
Рассмотрение К.Т.С. в трудовом арбитраже - ст. 404
Гарантии в связи с разрешением К.Т.С. - ст. 405
Уклонение от участия в примирительных процедурах - ст. 406
Участие государственных органов по урегулированию К.Т.С. в разрешении К.Т.С. - ст. 407
Соглашение в ходе разрешения К.Т.С. - ст. 408

Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража - ст. 416
Ведение документации при разрешении К.Т.С. - ст. 418
Возможность начала К.Т.С. в связи с принятием локального нормативного акта - ст. 372
См. также: Забастовка; Локаут
Командировка
См. Служебная командировка
Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
См. Социальное партнерство
Комиссии по трудовым спорам
Образование КТС - ст. 384
Компетенция КТС - ст. 385
Срок обращения в КТС - ст. 386
Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС - ст. 387
Порядок принятия решения КТС - ст. 388
Содержание решения КТС - ст. 388
Исполнение решений КТС - ст. 389
Обжалование решения КТС - ст. 390
Компенсации
См. Гарантии и компенсации
Конкурс
Возникновение трудовых отношений на основании трудового договора в результате избрания по К. - ст. 18
Возможность заключения срочных трудовых договоров с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, - ст. 59
Запрещение установления испытания для лиц, поступающих на работу по К., - ст. 70
К. при замещении должностей научно-педагогических работников учреждений высшего профессионального образования - ст. 332
Крайний Север
См. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Л

Ликвидация организации
Сохранение действия коллективного договора при Л.О. - ст. 43
Право представителей работников получить информацию по вопросам Л.О. - ст. 53
Расторжение трудового договора в случае Л.О. - ст. 81
Возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае Л.О.:
- в период временной нетрудоспособности работника - ст. 81
- в период пребывания работника в отпуске - ст. 81
- с беременной женщиной - ст. 261
Размер выходного пособия при увольнении в связи с Л.О. - ст. 178
Гарантии и компенсации при Л.О. - ст. 180
Особенности расторжения трудового договора с несовершеннолетним при Л.О. - ст. 269
Предупреждение работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, об увольнении в связи с Л.О. - ст. 292
Предупреждение сезонных работников об увольнении в связи с Л.О. - ст. 296

Размер выходного пособия при прекращении трудового договора с сезонным работником в связи с Л.О. - ст. 296
Государственные гарантии работнику, увольняемому из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с Л.О., - ст. 318
Право государственных инспекторов труда направлять в суды требования о Л.О. вследствие нарушения требований охраны труда - ст. 357
Гарантии освобожденным профсоюзным работникам при Л.О. - ст. 375
См. также: Организация
Лица без гражданства
См. Иностранные граждане
Лица с семейными обязанностями
Подписание трудового договора родителями (опекуном) от имени работника, участвующего в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений и не достигшего возраста 14 лет, - ст. 63
Обязанность работодателя установить неполное рабочее время Л. с С.О. - ст. 93
Порядок привлечения к работе в ночное время Л. с С.О. - ст. 96
Порядок предоставления отпусков Л. с С.О. - ст. ст. 122, 123
Предоставление Л. с С.О. отпусков без сохранения заработной платы - ст. 128
Предоставление Л. с С.О. отпусков по уходу за ребенком - ст. 256
Отпуска работникам, усыновившим ребенка, - ст. 257
Гарантии, связанные с направлением в служебные командировки, привлечением к сверхурочным работам, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, - ст. 259
Отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, - ст. 263
Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери, - ст. 264
Локальные нормативные акты
Порядок принятия Л.Н.А. - ст. 8
Нормы Л.Н.А., не подлежащие применению, - ст. 8
Вступление в силу Л.Н.А. - ст. 12
Прекращение действия Л.Н.А. - ст. 12
Действие Л.Н.А. в пространстве - ст. 13
Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии Л.Н.А. - ст. 372
Возможность обжалования Л.Н.А. в государственную инспекцию труда или в суд - ст. 372
Обязанность работодателя ознакомить работника с Л.Н.А. при приеме на работу - ст. 68
Распространение положений Л.Н.А. на работника в период испытания - ст. 70
Локаут
Понятие Л. - ст. 415
Запрещение Л. - ст. 415

М

Массовое увольнение работников
Меры предотвращения М.У.Р. - ст. ст. 73, 180
Материальная ответственность
Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне договора, - ст. 232
Условия наступления М.О. стороны трудового договора - ст. 233

Материальная ответственность работодателя перед работником
Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, - ст. 234
М.О. работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, - ст. 235
М.О. работодателя за задержку выплаты заработной платы - ст. 236
Возмещение морального вреда - ст. 237
Материальная ответственность работника
М.О. работника за ущерб, причиненный работодателю, - ст. 238
Обстоятельства, исключающие М.О. работника, - ст. 239
Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника - ст. 240
Пределы М.О. - ст. 241
Полная М.О. - ст. 242
Случаи полной М.О. - ст. 243
Письменные договоры о полной М.О. - ст. 244
Коллективная (бригадная) М.О. за причинение ущерба - ст. 245
Определение размера причиненного ущерба - ст. 246
Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения - ст. 247
Порядок взыскания ущерба - ст. 248
Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, - ст. 250
Возмещение затрат, связанных с обучением работника, - ст. 249
М.О. руководителя организации - ст. 277
М.О. работников религиозных организаций - ст. 346
Медицинские осмотры (обследования)
Круг лиц, подлежащих М.О. (О.) при заключении трудового договора, - ст. 69
Категории работников, проходящих обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические М.О.(О.), - ст. 213
Категории работников, проходящих обязательные психиатрические освидетельствования, - ст. 213
Гарантии работникам, направляемым на М.О.(О.), - ст. 185
М.О. (О.) несовершеннолетних - ст. 266
М.О.(О.) при приеме на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, - ст. 328
М.О. (О.) спортсменов - ст. 348.3
Отстранение от работы работника, не прошедшего обязательный М.О. (О.), - ст. 76
Медицинские работники
Сокращение продолжительности рабочего времени М.Р. - ст. ст. 92, 350
Дополнительные отпуска М.Р. - ст. 350
Особенности работы М.Р. по совместительству - ст. 350
Минимальный размер оплаты труда
См. Заработная плата
Молодые специалисты
Запрещение установления испытания для М.С. - ст. 70
Нормы выработки М.С. моложе 18 лет - ст. 270
Моральный вред
Возмещение М.В. - ст. 237

Н

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

См. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
Надомники
См. Особенности регулирования труда надомников
Научные работники
Возможность заключения срочных трудовых договоров с Н.Р. при замещении должностей в результате конкурсного отбора - ст. 59
Ненормированный рабочий день
Понятие Н.Р.Д. - ст. 101
Возможность привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени работника с Н.Р.Д. - ст. 97
Дополнительный отпуск работникам с Н.Р.Д. - ст. 119
Минимальная продолжительность дополнительного отпуска работникам с Н.Р.Д. - ст. 119
Неполное рабочее время
Понятие Н.Р.В. - ст. 93
Категории работников, которым работодатель обязан установить режим Н.Р.В., - ст. 93
Оплата труда при работе на условиях Н.Р.В. - ст. 93
Введение режима Н.Р.В. для предотвращения массового увольнения работников - ст. 73
Определение нормального числа рабочих часов за учетный период для работников, работающих в режиме Н.Р.В., - ст. 104
Нерабочие праздничные дни
Перечень Н.П.Д. - ст. 112
Определение размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за Н.П.Д. - ст. 112
Перенос Н.П.Д. - ст. 112
Запрещение работы в Н.П.Д. - ст. 113
Случаи привлечения к работе в Н.П.Д. - ст. 113
Порядок привлечения к работе в Н.П.Д. - ст. 113
Н.П.Д., приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются - ст. 120
Включение Н.П.Д. в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, - ст. 121
Продолжительность работы накануне Н.П.Д. - ст. 95
Выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с Н.П.Д. - ст. 136
Оплата труда в Н.П.Д. - ст. 153
Предоставление другого дня отдыха работнику, работавшему в Н.П.Д., - ст. 153
Запрещение привлечения беременных женщин к работе в Н.П.Д. - ст. 259
Запрещение привлечения к работе в Н.П.Д. несовершеннолетних - ст. 268
Условия привлечения к работе в Н.П.Д. женщин, имеющих детей, и лиц с семейными обязанностями - ст. 259
Привлечение к работе в Н.П.Д. творческих работников - ст. 113
Определение оплаты труда творческих работников в Н.П.Д. - ст. 153
Особенности привлечения к работе в Н.П.Д. спортсменов и тренеров - ст. 348.1
Оплата труда спортсменов и тренеров в Н.П.Д. - ст. 348.1
Несовершеннолетние
Запрещение:
- установления испытания для Н. - ст. 70
- привлечения Н. к работе в ночное время - ст. ст. 96, 268

- привлечения Н. к сверхурочным работам - ст. ст. 99, 268
- привлечения Н. к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 268
- направления Н. в служебные командировки - ст. 268
- применения труда Н. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах и на работах, причиняющих вред здоровью и нравственному развитию, - ст. 265
- переноски и передвижения тяжестей, превышающих предельные нормы, - ст. 265
- непредоставления Н. ежегодного оплачиваемого отпуска - ст. 124
- отзыва Н. из отпуска - ст. 125
- замены отпуска денежной компенсацией - ст. 126
- работы Н. по совместительству - ст. 282
- работы Н. вахтовым методом - ст. 298
- заключения с Н. договоров о полной материальной ответственности - ст. 244
- заключения трудового договора Н. с религиозной организацией - ст. 342
Сокращение продолжительности рабочего времени для Н. - ст. 92
Предельная продолжительность ежедневной работы (смены) для Н. - ст. 94
Возможность предоставления отпуска Н. до истечения шести месяцев непрерывной работы - ст. 122
Медицинские осмотры (обследования) Н. - ст. 266
Продолжительность отпуска Н. - ст. 267
Дополнительные гарантии Н. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя - ст. 269
Нормы выработки Н. - ст. 270
Оплата труда Н. - ст. 271
Особенности трудоустройства Н. - ст. 272
Полная материальная ответственность Н. - ст. 242
Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет - ст. 348.8
Несчастный случай
Н.С., подлежащие расследованию и учету, - ст. 227
Обязанности работодателя при Н.С. - ст. 228
Порядок извещения о Н.С. - ст. 228.1
Порядок формирования комиссий по расследованию Н.С. - ст. 229
Сроки расследования Н.С. - ст. 229.1
Порядок проведения расследования Н.С. - ст. 229.2
Проведение расследования Н.С. государственными инспекторами труда - ст. 229.3
Порядок оформления материалов расследования Н.С. - ст. 230
Порядок регистрации и учета Н.С. на производстве - ст. 230.1
Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета Н.С. - ст. 231
Гарантии и компенсации при Н.С. на производстве - ст. 184
Осуществление надзора и контроля за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от Н.С. на производстве - полномочие Федеральной инспекции труда - ст. 356
Нормы труда
Понятие Н.Т. - ст. 160
Н. выработки - ст. 160
Н. времени - ст. 160
Н. обслуживания - ст. 160
Разработка и утверждение типовых Н.Т. - ст. 161
Введение, замена и пересмотр Н.Т. - ст. 162
Обеспечение нормальных условий работы для выполнения Н. выработки - ст. 163

Оплата труда при невыполнении Н.Т. - ст. 155
Снижение Н.Т. для беременных женщин - ст. 254
Н. выработки несовершеннолетних - ст. 270
Ночное время
Понятие Н.В. - ст. 96
Сокращение продолжительности работы (смены) в Н.В. - ст. 96
Категории работников, которые не допускаются к работе в Н.В., - ст. ст. 96, 259, 268
Условия привлечения к работе в Н.В. женщин, имеющих детей, и лиц с семейными обязанностями - ст. 259
Оплата труда в Н.В. - ст. 154
Особенности привлечения спортсменов и тренеров к работе в Н.В. - ст. 348.1
Оплата труда спортсменов и тренеров в Н.В. - ст. 348.1

О

Обучение
Возможность включения в трудовой договор дополнительного условия об обязанности работника отработать после О. не менее установленного договором срока - ст. 57
Возможность заключения срочных трудовых договоров с лицами, обучающимися по очной форме О., - ст. 59
О. в области охраны труда - ст. 225
Возмещение затрат, связанных с О. работника, - ст. 249
См. также: Гарантии и компенсации; Сокращенная продолжительность рабочего времени; Учебные отпуска
Обязательное социальное страхование
Условие об ОСС - обязательное условие трудового договора - ст. 57
Право работника на получение обеспечения по ОСС при аннулировании трудового договора - ст. 61
См. также: Социальное страхование
Общественные работы
Возможность заключения срочных трудовых договоров с лицами, направленными на О.Р. органами службы занятости - ст. 59
Оплата труда
Понятие О.Т. - ст. 129
Условия О.Т. - обязательное условие трудового договора - ст. 57
Минимальный размер О.Т. - ст. 129
Основные государственные гарантии по О.Т. работников - ст. 130
Формы О.Т. - ст. 131
Оплата по труду - ст. 132
Обеспечение минимального размера О.Т. - ст. 133
Установление системы О.Т. - ст. 135
Системы О.Т. работников государственных и муниципальных учреждений - ст. 144
О.Т. при временном переводе на не обусловленную трудовым договором работу - ст. 72.2
О.Т. руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров - ст. 145
О.Т. в особых условиях - ст. ст. 146, 147
О.Т. на работах в местностях с особыми климатическими условиями - ст. 148
О.Т. при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, - ст. 149
О.Т. при выполнении работ различной квалификации - ст. 150

О.Т. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы - ст. 151
О. сверхурочной работы - ст. 152
О.Т. в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 153
О.Т. в ночное время - ст. 154
О.Т. при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей - ст. 155
О.Т. при изготовлении продукции, оказавшейся браком, - ст. 156
О. времени простоя - ст. 157
О.Т. при освоении новых производств (продукции) - ст. 158
О. за переработку в предпраздничный день - ст. 95
О.Т. несовершеннолетних - ст. 271
О.Т. лиц, работающих по совместительству, - ст. ст. 152, 285
О.Т. в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - ст. 315
О.Т. руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации - ст. 377
См. также: Заработная плата
Организация
Трудовые отношения при смене собственника имущества О., изменении подведомственности О., реорганизации О. - ст. 75
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при ликвидации О. - ст. 81
Гарантии и компенсации работникам при ликвидации О. - ст. 180
Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией О. - ст. 178
Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника О. - ст. 181
Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа О. - ст. 281
См. также: Руководитель организации; Заместитель руководителя организации; Главный бухгалтер
Органы местного самоуправления
Право О.М.С. принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, - ст. 5
Действие нормативных правовых актов О.М.С. в пространстве - ст. 13
О.М.С. - сторона социального партнерства - ст. 25
О.М.С. - представитель работодателя в социальном партнерстве - ст. 34
Обязанность О.М.С. обеспечивать условия для участия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении актов О.М.С. в сфере труда - ст. 351
Запрещение ведения О.М.С. коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений от имени работников - ст. 36
Возможность передачи О.М.С. отдельных полномочий по государственному управлению охраной труда - ст. 216
Обязанность работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, зарегистрировать трудовой договор в О.М.С. - ст. 303
Обязанность работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, зарегистрировать в О.М.С. факт прекращения трудового договора - ст. 307
Взаимодействие Федеральной инспекции труда с О.М.С. - ст. 365

Особенности регулирования 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, - ст. 349
Особенности регулирования труда надомников
Понятие Н. - ст. 310
Условия, при которых допускается надомный труд, - ст. 311
Расторжение трудового договора с Н. - ст. 312
Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
Понятие О.Р.Т. - ст. 251
Основания и порядок установления О.Р.Т. - ст. 252
См. также: Беременные женщины; Женщины; Лица с семейными обязанностями; Медицинские работники; Несовершеннолетние; Особенности регулирования 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; Особенности регулирования труда надомников; 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; Особенности регулирования труда работников транспорта; Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров; Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц; Сезонные работы; Совместительство; Творческие работники
Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
Возможность заключения срочного трудового договора - ст. 59
При приеме на работу испытание не устанавливается - ст. 70
Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 290
Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 290
Предоставление отпусков - ст. 291
Компенсация за отпуск при увольнении - ст. 291
Расторжение трудового договора - ст. 292
См. также: Временная работа
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
Органы, направляющие работников в представительства Российской Федерации за Г., - ст. 337
Возможность заключения срочных трудовых договоров с лицами, направляемыми на работу за Г., - ст. 59
Срок трудового договора с работником, направляемым в представительство Российской Федерации за Г., - ст. 338
Особенности трудового договора с работником, направляемым в представительство Российской Федерации за Г., - ст. 338
Условия труда и отдыха - ст. 339
Гарантии и компенсации - ст. 340

Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за Г. - ст. 341
Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
Заключение трудового договора - ст. 303
Срок трудового договора - ст. 304
Режимы труда и отдыха - ст. 305
Изменение определенных сторонами условий трудового договора - ст. 306
Прекращение трудового договора - ст. 307
Разрешение индивидуальных трудовых споров - ст. 308
Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц, - ст. 309
Непосредственное рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, - ст. 391
Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
Стороны трудового договора в Р.О. - ст. 342
Внутренние установления Р.О. - ст. 343
Особенности заключения трудового договора с Р.О. и его изменения - ст. 344
Режим рабочего времени лиц, работающих в Р.О., - ст. 345
Материальная ответственность работников Р.О. - ст. 346
Прекращение трудового договора с работником Р.О. - ст. 347
Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников Р.О. - ст. 348
Особенности регулирования труда работников транспорта
Прием на работу - ст. 328
Обязательные медицинские осмотры (обследования) Р.Т. - ст. ст. 213, 328
Рабочее время и время отдыха Р.Т. - ст. 329
Положения (уставы) о дисциплине Р.Т. - ст. 330
Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера
Возможность заключения срочных трудовых договоров - ст. 59
Гарантии и компенсации - ст. ст. 313, 327
Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций, - ст. 314
Оплата труда - ст. 315
Районный коэффициент к заработной плате - ст. 316
Процентная надбавка к заработной плате - ст. 317
Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, - ст. 318
Дополнительный выходной день - ст. 319
Сокращенная рабочая неделя - ст. 320
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - ст. 321
Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков - ст. 322
Гарантии медицинского обслуживания - ст. 323
Особенности заключения трудового договора - ст. 324
Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно - ст. 325
Компенсация расходов, связанных с переездом, - ст. 326
Установление гарантий и компенсаций в области социального страхования, пенсионного обеспечения и др. - ст. 327
Порядок предоставления гарантий при работе по совместительству - ст. 287
Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом, - ст. 302
Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
Установление особенностей регулирования труда спортсменов и тренеров - ст. 348.1
Заключение трудового договора - ст. 348.2

Медицинские осмотры (обследования) спортсменов - ст. 348.3
Временный перевод к другому работодателю - ст. 348.4
Отстранение от участия в спортивных соревнованиях - ст. 348.5
Направление в спортивные сборные команды - ст. 348.6
Особенности работы по совместительству - ст. 348.7
Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет - ст. 348.8
Особенности регулирования труда женщин-спортсменов - ст. 348.9
Дополнительные гарантии и компенсации - ст. 348.10
Дополнительные основания прекращения трудового договора - ст. 348.11
Особенности расторжения трудового договора - ст. 348.12
Особый характер работы
Дополнительный отпуск за О.Х.Р. - ст. 118
Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих О.Х.Р., - ст. 100
Ответственность
О. за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, - ст. 90
О. работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы - ст. 142
Привлечение к дисциплинарной О. руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников - ст. 195
Независимость возмещения ущерба от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной О. - ст. 248
О. за нарушение трудового законодательства - ст. 362
О. за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда - ст. 363
О. государственных инспекторов труда - ст. 364
О. за нарушение прав профессиональных союзов - ст. 378
О. за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, - ст. 416
О. работников за незаконные забастовки - ст. 417
Виды О. за нарушение трудового законодательства - ст. 419
Дополнительная О. законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) работодателей - физических лиц по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, - ст. 20
Дополнительная О. собственника (учредителя) учреждений и казенных предприятий по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, - ст. 20
См. также: Материальная ответственность
Отпуска
Ежегодные оплачиваемые О. - ст. 114
Сохранение места работы (должности) на время О. - ст. 114
Сохранение среднего заработка на время О. - ст. 114
Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого О. - ст. 115
Удлиненный основной О. - ст. 115
Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых О. - ст. 120
Суммирование ежегодного основного оплачиваемого О. и дополнительных О. - ст. 120
Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый О., - ст. 121
Включение времени ежегодного оплачиваемого О. в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый О., - ст. 121
Порядок предоставления О. - ст. 122

Очередность предоставления О. - ст. 123
График О. - ст. 123
Запрещение ограничения продолжительности О. в связи с работой в условиях неполного рабочего времени - ст. 93
Запрещение увольнения в период пребывания в О. - ст. 81
Продление О. - ст. 124
Перенесение О. - ст. 124
Запрещение непредоставления О. в течение двух лет подряд - ст. 124
Разделение О. на части - ст. 125
Отзыв из О. - ст. 125
Замена О. денежной компенсацией - ст. 126
Оплата О. - ст. 136
Реализация права на О. при увольнении - ст. 127
Выплата денежной компенсации за все неиспользованные О. при увольнении - ст. 127
Возможность присоединения ежегодного оплачиваемого О. к учебному О. - ст. 177
Материальная ответственность работодателя за задержку оплаты О. - ст. 236
Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления О. - ст. 260
Продолжительность О. несовершеннолетних - ст. 267
О. по уходу за ребенком - ст. 256
О. работникам, усыновившим ребенка, - ст. 257
О. при работе по совместительству - ст. 286
О. работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, - ст. 291
О. сезонным работникам - ст. 295
Особенности предоставления О. работникам, работающим у работодателей - физических лиц, - ст. 305
Порядок предоставления и соединения О. лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 322
Основной ежегодный оплачиваемый О. педагогических работников - ст. 334
Длительный О. педагогических работников - ст. 335
См. также: Дополнительные отпуска; Отпуск без сохранения заработной платы; Отпуск по беременности и родам; Учебные отпуска
Отпуск без сохранения заработной платы
Право работника на О. без С.З.П. - ст. 128
Категории работников, которым работодатель обязан предоставить О. без С.З.П., - ст. 128
Время О. без С.З.П., включаемое в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, - ст. 121
О. без С.З.П. лицам, осуществляющим уход за детьми, - ст. 263
О. без С.З.П. при работе по совместительству - ст. 286
См. также: Учебные отпуска
Отпуск по беременности и родам
Продолжительность О. по Б. и Р. - ст. 255
Исчисление О. по Б. и Р. - ст. 255
Порядок предоставления О. по Б. и Р. - ст. 255
Предоставление женщине оплачиваемого отпуска перед О. по Б. и Р. или непосредственно после него до истечения шести месяцев непрерывной работы в организации - ст. 122
Предоставление мужу ежегодного отпуска в период нахождения жены в О. по Б. и Р. - ст. 123
Отстранение от работы
Основания для О. от Р. - ст. 76

Обязанность работодателя отстранить работника от Р. в случае его отказа от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отсутствия соответствующей работы - ст. 73

Право работодателя отстранить руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров от работы в случае их отказа от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отсутствия соответствующей работы - ст. 73

В случае О. от Р. ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются - ст. 284

О. спортсмена от участия в спортивных соревнованиях - ст. 348.5

Охрана труда

Понятие О.Т. - ст. 209

Основные направления государственной политики в области О.Т. - ст. 210

Государственные нормативные требования О.Т. - ст. ст. 209, 211

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и О.Т. - ст. 212

Обязанности работника в области О.Т. - ст. 214

Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям О.Т. - ст. 215

Государственное управление О.Т. - ст. 216

Государственная экспертиза условий труда - ст. ст. 209, 216.1

Служба О.Т. в организации - ст. 217

Комитеты (комиссии) по О.Т. - ст. 218

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям О.Т., - ст. 219

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям О.Т., - ст. 220

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты - ст. 221

Выдача молока и лечебно-профилактического питания - ст. 222

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников - ст. 223

Дополнительные гарантии О.Т. отдельным категориям работников - ст. 224

Обучение и профессиональная подготовка в области О.Т. - ст. 225

Финансирование мероприятий по улучшению условий и О.Т. - ст. 226

Отстранение от работы работника, не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области О.Т., - ст. 76

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником требований по О.Т. - ст. 81

П

Педагогические работники

Право на занятие педагогической деятельностью - ст. 331

Особенности заключения трудового договора с работниками высших учебных заведений - ст. 332

Возможность заключения срочных трудовых договоров с научно-педагогическими работниками, замещающими должности в результате конкурсного отбора, - ст. ст. 59, 332

Сокращение продолжительности рабочего времени П.Р. - ст. ст. 92, 333

Учебная нагрузка П.Р. - ст. 333

Особенности работы П.Р. по совместительству - ст. 333

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск П.Р. - ст. 334

Длительный отпуск П.Р. - ст. 335

Дополнительные основания прекращения трудового договора с П.Р. - ст. 336

Расторжение трудового договора в случае совершения аморального проступка работником, выполняющим воспитательные функции, - ст. 81
Пенсионеры
Возможность заключения с П. срочных трудовых договоров - ст. 59
Обязанность работодателя предоставить работающим П. отпуск без сохранения заработной платы - ст. 128
Перевод
Понятие П. - ст. 72.1
Допустимость П. только по соглашению сторон трудового договора - ст. 72
Запрещение П. на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, - ст. 72.1
Временный П. на другую работу - ст. 72.2
П. работника на постоянную работу к другому работодателю - ст. 72.1
Запрещение отказа в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке П., - ст. 64
Запрещение установления испытания для лиц, приглашенных в порядке П., - ст. 70
П. работника на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) - основание прекращения трудового договора - ст. 77
П. на другую работу в соответствии с медицинским заключением - ст. 73
Увольнение при невозможности П. на другую работу - ст. ст. 81, 83, 84
Условия П. на работу, требующую более низкой квалификации, - ст. 72.2
Гарантии при П. работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу - ст. 182
П. на другую работу беременных женщин - ст. 254
П. на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, - ст. 254
П. научно-педагогических работников - ст. 332
Временный П. спортсмена к другому работодателю - ст. ст. 348.4, 348.8
Запрещение П. представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, без согласия органа, уполномочившего их на представительство, - ст. 39
Непосредственное рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров о П. на другую работу - ст. 391
Вынесение решений по трудовым спорам о П. - ст. 394
Решение органа по рассмотрению индивидуального трудового спора о выплате разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы - ст. 394
См. также: Перемещение
Перемещение
Понятие П. - ст. 72.1
Запрещение П. на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, - ст. 72.1
Перерывы
П. для отдыха и питания - ст. 108
Специальные П. для обогревания и отдыха - ст. 109
П. для кормления ребенка - ст. 258
Установление П. для творческих работников - ст. 351
Персональные данные работника
Понятие П.Д.Р. - ст. 85
Обработка П.Д.Р. - ст. ст. 85, 86
Гарантии защиты П.Д.Р. - ст. 86
Хранение и использование П.Д.Р. - ст. 87
Передача П.Д.Р. - ст. 88
Права работников в целях обеспечения защиты П.Д., хранящихся у работодателя, - ст. 89

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту П.Д.Р., - ст. 90
Разглашение П.Д.Р. основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя - ст. 81
Повышение квалификации
Право работников на П.К. - ст. 197
Формы П.К. - ст. 196
Случаи, когда работодатель обязан проводить П.К., - ст. 196
Гарантии и компенсации работникам, направляемым для П.К., - ст. 187
См. также: Профессиональная подготовка и переподготовка
Поощрения за труд
Понятие и виды П. за Т. - ст. 191
Пособие по временной нетрудоспособности
См. Временная нетрудоспособность
Пособия по государственному социальному страхованию
Порядок и сроки выплаты П. по Г.С.С. в период отпуска по уходу за ребенком - ст. 256
Правила внутреннего трудового распорядка
Понятие П.В.Т.Р. - ст. 189
Обязанность работника соблюдать П.В.Т.Р. - ст. 56
Порядок утверждения П.В.Т.Р. - ст. 190
Обязанность работодателя ознакомить работника с П.В.Т.Р. при приеме на работу - ст. 68
Установление П.В.Т.Р. режима рабочего времени - ст. 100
Установление П.В.Т.Р. порядка ведения суммированного учета рабочего времени - ст. 104
Праздничные дни
См. Нерабочие праздничные дни
Представители работников и работодателей
См. Социальное партнерство
Представительный орган работников
Недействительность локальных нормативных актов, принятых без соблюдения порядка учета мнения П.О.Р., - ст. 8
Учет мнения П.О.Р. - форма участия работников в управлении организацией - ст. 53
Необходимость учета мнения П.О.Р.:
- при принятии локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, - ст. 101
- при утверждении формы расчетного листка - ст. 136
- при установлении систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат - ст. 144
- при установлении конкретного размера повышенной заработной платы за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время - ст. 148
- при определении размера оплаты труда в ночное время - ст. 154
- при определении систем нормирования труда - ст. 159
- при введении, замене и пересмотре норм труда - ст. 162
- при утверждении правил внутреннего трудового распорядка - ст. 190
- при определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации - ст. 196
Невключение времени, необходимого на учет мнения П.О.Р., в срок применения дисциплинарного взыскания - ст. 193

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию П.О.Р. - ст. 195
Прекращение трудового договора
Общие основания П.Т.Д. - ст. 77
П.Т.Д. в случае отказа работника от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отсутствия соответствующей работы - ст. ст. 73, 77
П.Т.Д. в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора - ст. ст. 74, 77
П.Т.Д. в случае отказа руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отсутствия соответствующей работы - ст. ст. 73, 77
П.Т.Д. в связи с истечением срока его действия - ст. ст. 77, 79
П.Т.Д. по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - ст. ст. 77, 83
П.Т.Д. вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора - ст. ст. 77, 84
П.Т.Д., заключенного для выполнения сезонных работ, - ст. 79
Дополнительные основания П.Т.Д. с руководителем организации - ст. 278
Гарантии руководителю организации при П.Т.Д. - ст. 279
Дополнительные основания П.Т.Д. при работе по совместительству - ст. 288
П.Т.Д. между работником и работодателем - физическим лицом - ст. 307
П.Т.Д. с работниками высших учебных заведений - ст. ст. 332, 336
Дополнительные основания П.Т.Д. с педагогическим работником - ст. 336
П.Т.Д. с работником представительства Российской Федерации за границей - ст. 341
П.Т.Д. с работником религиозной организации - ст. 347
Дополнительные основания П.Т.Д. со спортсменом - ст. 348.11
Общий порядок оформления П.Т.Д. - ст. 84.1
День П.Т.Д. - ст. 84.1
См. также: Расторжение трудового договора
Прием на работу
См. Заключение трудового договора
Приказ
П. о приеме на работу - ст. 68
П. (распоряжение) о прекращении трудового договора - ст. 84.1
П. (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания - ст. 193
Принципы
Основные П. правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - ст. 2
Принудительный труд
Понятие П.Т. - ст. 4
Запрещение П.Т. - ст. 4
Виды работ, не являющихся П.Т., - ст. 4
Приостановка работы
Право работника на П.Р. в случае задержки выплаты заработной платы - ст. 142
Случаи, когда П.Р. не допускается, - ст. 142
Прогул
Понятие П. - ст. 81
П. - основание расторжения трудового договора - ст. 81
Простой
Понятие П. - ст. 72.2
Оплата П. в случаях отстранения от работы не по вине работника - ст. 76

Оплата времени П. - ст. 157
Период времени, не являющийся П. для творческих работников и профессиональных спортсменов, - ст. 157
Профессиональная подготовка и переподготовка
Право работников на П.П. и П. - ст. 197
Формы П.П. и П. - ст. 196
Возможность заключения срочного трудового договора для работ, связанных со стажировкой и профессиональным обучением, - ст. 59
П.П. в области охраны труда - ст. 225
См. также: Повышение квалификации
Профессиональное заболевание
Сохранение среднего заработка при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в связи с П.З. - ст. 182
Гарантии и компенсации при П.З. - ст. 184
Осуществление надзора и контроля за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от П.З. - полномочие Федеральной инспекции труда - ст. 356
Профессиональные союзы
П.С. - представители работников в социальном партнерстве - ст. 29
Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями - ст. 30
Право П.С. на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства - ст. 370
Права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда П.С. - ст. 370
Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, - ст. 374
Гарантии освобожденным профсоюзным работникам - ст. 375
Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, - ст. 376
Ответственность за нарушение прав П.С. - ст. 378
См. также: Выборный орган первичной профсоюзной организации

Р

Работник
Р. как сторона трудовых отношений - ст. 20
Возраст вступления в трудовые отношения в качестве Р. - ст. ст. 20, 63
Основные права и обязанности Р. - ст. 21
Возможность включения в трудовой договор прав и обязанностей Р. по соглашению сторон - ст. 57
Обязанности Р. в области охраны труда - ст. 214
Право Р. на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, - ст. 219
Способы защиты трудовых прав Р. - ст. 352
См. также: Временно отсутствующий работник; Социальное партнерство
Работодатель
Р. как сторона трудовых отношений - ст. 20
Понятие и виды Р. - физических лиц - ст. 20
Возраст, по достижении которого Р. - физические лица приобретают право заключать трудовые договоры, - ст. 20
Заключение трудовых договоров Р. - физическими лицами, признанными судом недееспособными или ограниченно дееспособными, - ст. 20

Основные права и обязанности Р. - ст. 22
Возможность включения в трудовой договор прав и обязанностей Р. по соглашению сторон - ст. 57
Осуществление прав и обязанностей Р. - ст. 20
Обязанности Р. по обеспечению безопасных условий и охраны труда - ст. 212
Особенности трудового договора, заключаемого работником с Р. - физическим лицом, - ст. 303
См. также: Социальное партнерство
Рабочее время
Понятие Р.В. - ст. 91
Нормальная продолжительность Р.В. - ст. 91
Установление порядка исчисления нормы Р.В. на определенные календарные периоды в зависимости от установленной продолжительности Р.В. в неделю - ст. 91
Продолжительность ежедневной работы (смены) - ст. 94
Продолжительность Р.В. на условиях совместительства - ст. 284
Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней - ст. 95
Режим Р.В. - ст. 100
Режим Р.В. - обязательное условие трудового договора - ст. 57
Гибкое Р.В. - ст. 102
Разделение рабочего дня на части - ст. 105
Работа за пределами установленной продолжительности Р.В. - ст. 97
Оплата сверхурочной работы - ст. 152
Продолжительность Р.В. при работе по совместительству - ст. 284
Р.В. работников транспорта - ст. 329
Режим Р.В. лиц, работающих в религиозных организациях, - ст. 345
Режим Р.В. спортсменов и тренеров - ст. 348.1
Р.В. творческих работников - ст. 351
См. также: Ненормированный рабочий день; Неполное рабочее время; Ночное время; Сверхурочная работа; Сменная работа; Совместительство; Сокращенная продолжительность рабочего времени; Суммированный учет рабочего времени
Рабочий день
См. Рабочее время
Расторжение трудового договора
Отсутствие в Т.Д. сведений и (или) обязательных условий не является основанием для его Р. - ст. 57
Р.Т.Д. с работником, не выдержавшим испытания, - ст. 71
Р.Т.Д. в случае отказа работника от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени - ст. 74
Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация не является основанием для Р.Т.Д. с работниками - ст. 75
Р.Т.Д. по соглашению сторон - ст. 78
Р.Т.Д. по инициативе работника - ст. 80
Р.Т.Д. по инициативе работодателя - ст. 81
Возможность установления в коллективном договоре иного порядка обязательного участия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с Р.Т.Д. по инициативе работодателя, - ст. 82
Правила Р.Т.Д. в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, - ст. 81
Реализация права на отпуск при увольнении - ст. 127

Выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении - ст. 127
Сроки расчета при увольнении - ст. 140
Материальная ответственность работодателя за задержку выплат при увольнении - ст. 236
Запрещение Р.Т.Д. по инициативе работодателя с беременной женщиной - ст. 261
Р.Т.Д. по инициативе работодателя с несовершеннолетним - ст. 269
Запрещение Р.Т.Д. по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей, и лицами с семейными обязанностями (с исключениями) - ст. 261
Запрещение увольнения по инициативе работодателя представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, без согласия органа, уполномочившего их на представительство, - ст. 39
Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с Р.Т.Д. по инициативе работодателя, - ст. 82
Досрочное Р.Т.Д. по инициативе руководителя организации - ст. 280
Р.Т.Д. с работником, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, - ст. 292
Р.Т.Д. с сезонными работниками - ст. 296
Р.Т.Д. с надомниками - ст. 312
Р.Т.Д. со спортсменом, тренером - ст. 348.12
Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при Р.Т.Д. по инициативе работодателя - ст. 373
Порядок увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы, - ст. ст. 374, 376
Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении - ст. 394
См. также: Выходное пособие; Прекращение трудового договора
Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
РТК орган социального партнерства, образуемый на федеральном уровне, - ст. 35
Реорганизация организации
Сохранение действия коллективного договора при Р.О. - ст. 43
Право представителей работников получать информацию по вопросам Р.О. - ст. 53
Сохранение с согласия работника трудовых отношений при Р.О. - ст. 75
Отказ от продолжения работы в связи с Р.О. - основание прекращения трудового договора - ст. 77
Гарантии освобожденным профсоюзным работникам при Р.О. - ст. 375
Руководитель организации
Понятие Р.О. - ст. 273
Правовые основы регулирования труда Р.О. - ст. 274
Заключение трудового договора с Р.О. - ст. 275
Определение срока действия трудового договора с Р.О. - ст. 275
Возможность заключения с Р.О. срочного трудового договора - ст. 59
Срок испытания для Р.О. - ст. 70
Срок испытания для Р. филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений - ст. 70
Прекращение трудового договора либо отстранение от работы Р.О. (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений) в случае отказа от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отсутствия соответствующей работы - ст. 73
Работа Р.О. по совместительству - ст. 276
Материальная ответственность Р.О. - ст. 277

Расторжение трудового договора с Р.О. по инициативе работодателя - ст. 81
Досрочное расторжение трудового договора по инициативе Р.О. - ст. 280
Дополнительные основания для прекращения трудового договора с Р.О. - ст. 278
Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора - ст. 279
Расторжение трудового договора с Р.О. при смене собственника имущества организации - ст. 75
Оплата труда Р.О. - ст. 145
Гарантии Р.О. при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации - ст. 181
Привлечение Р.О. к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников - ст. 195
Сохранение действия коллективного договора в случае расторжения трудового договора с Р.О. - ст. 43
Р. филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации - представитель работодателя при заключении коллективного договора в соответствующем подразделении - ст. 40

С

Самозащита работниками трудовых прав
См. Трудовые права и свободы работника
Сверхурочная работа
Понятие С.Р. - ст. 99
Возможность привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для С.Р. - ст. 97
Случаи привлечения к С.Р. - ст. 99
Предельное количество С.Р. - ст. 99
Оплата С.Р. - ст. 152
Предоставление дополнительного времени отдыха как компенсация за С.Р. - ст. 152
Запрещение привлечения к С.Р. беременных женщин - ст. 259
Запрещение привлечения к С.Р. несовершеннолетних - ст. 268
Особенности привлечения к С.Р. спортсменов и тренеров - ст. 348.1
Сезонные работы
Понятие С.Р. - ст. 293
Определение перечней С.Р. - ст. 293
Особенности заключения трудового договора о выполнении С.Р. - ст. 294
Возможность заключения срочного трудового договора на время выполнения С.Р. - ст. 59
Отпуска сезонным работникам - ст. 295
Расторжение трудового договора, заключенного на время С.Р., - ст. ст. 79, 296
Служба по урегулированию коллективных трудовых споров
Участие С. по У.К.Т.С. в разрешении коллективных трудовых споров - ст. 407
Служебная или коммерческая тайна
См. Тайна
Служебная командировка
Понятие С.К. - ст. 166
Гарантии при направлении работников в С.К. - ст. 167
Возмещение расходов, связанных со С.К., - ст. 168
Запрещение направления в С.К. беременных женщин - ст. 259
Запрещение направления в С.К. несовершеннолетних - ст. 268

Условия направления в С.К. женщин, имеющих детей, и лиц с семейными обязанностями - ст. 259
Смена собственника имущества организации
Сохранение действия коллективного договора при смене формы собственности организации - ст. 43
Трудовые отношения при С.С.И.О. - ст. 75
Отказ от продолжения работы в связи со С.С.И.О. - основание прекращения трудового договора - ст. 77
Возможность расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в случае С.С.И.О. - ст. 81
Сменная работа
Понятие С.Р. - ст. 103
График сменности - ст. 103
Продолжительность ежедневной смены - ст. 94
Продолжительность смены накануне праздничных и выходных дней - ст. 95
Продолжительность смены в ночное время - ст. 96
Совместительство
Понятие С. - ст. 282
Право на работу по С. - ст. 60.1
Внутреннее и внешнее С. - ст. 60.1
Возможность заключения срочных трудовых договоров с лицами, работающими по С., - ст. 59
Категории работников, которым запрещена работа по С., - ст. 282
Установление особенностей регулирования работы по С. для отдельных категорий работников - ст. 282
Документы, предъявляемые при приеме на работу по С., - ст. 283
Продолжительность рабочего времени при работе по С. - ст. 284
Оплата труда лиц, работающих по С., - ст. ст. 152, 285
Отпуск при работе по С. - ст. 286
Гарантии и компенсации лицам, работающим по С., - ст. 287
Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по С., - ст. 288
Внесение в трудовую книжку сведений о работе по С. - ст. 66
Работа руководителя организации по С. - ст. 276
Особенности работы педагогических работников по С. - ст. ст. 282, 333
Особенности работы медицинских работников по С. - ст. ст. 282, 350
Запрещение работы по С. для работников транспорта - ст. 329
Особенности работы по С. спортсмена, тренера - ст. 348.7
Совмещение профессий (должностей)
Понятие С.П. (Д.) - ст. 60.2
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - ст. 60.2
Оплата труда при С.П. - ст. ст. 149, 151
Соглашение
Понятие С. - ст. 45
Регулирование С. трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - ст. 5
Действие С. во времени - ст. 12
Представители работодателей при заключении или изменении С. - ст. ст. 33, 34
Виды С. - ст. 45
Содержание и структура С. - ст. ст. 45, 46

Недопустимость включения в С. условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - ст. 9
Недопустимость ухудшения положения работника по сравнению с установленным С. при изменении условий трудового договора - ст. 74
Порядок разработки проекта С. и его заключения - ст. 47
Предложение о присоединении к С. - ст. 48
Порядок опубликования отраслевых С. и предложений о присоединении к С. - ст. 48
Действие С. - ст. 48
Изменение и дополнение С. - ст. 49
Регистрация С. - ст. 50
Контроль за выполнением С. - ст. 51
Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением С., - ст. 54
Ответственность за нарушение или невыполнение С. - ст. 55
Распространение положений С. на работника в период испытания - ст. 70
См. также: Коллективные переговоры; Социальное партнерство
Сокращение численности или штата работников
С.Ч. или Ш.Р. при смене собственника имущества работодателя - ст. 75
С.Ч. или Ш.Р. - основание расторжения трудового договора - ст. 81
Преимущественное право на оставление на работе при С.Ч. или Ш.Р. - ст. 179
Гарантии и компенсации работникам при С.Ч. или Ш.Р. - ст. 180
Предупреждение работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, об увольнении в связи с С.Ч. или Ш.Р. - ст. 292
Предупреждение сезонного работника о предстоящем увольнении в связи с С.Ч. или Ш.Р. - ст. 296
Государственные гарантии лицу, увольняемому из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с С.Ч. или Ш.Р., - ст. 318
См. также: Выходное пособие
Сокращенная продолжительность рабочего времени
Категории работников, имеющих право на С.П.Р.В., - ст. ст. 92, 173, 174, 176, 320, 333, 350
Работникам, которым установлена С.П.Р.В., продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается - ст. 96
Запрещение внутреннего совместительства в случаях, когда установлена С.П.Р.В., - ст. 98
Оплата труда несовершеннолетних при С.П.Р.В. - ст. 271
Социальное партнерство
Понятие С.П. - ст. 23
Основные принципы С.П. - ст. 24
Стороны С.П. - ст. ст. 23, 25
Система С.П. - ст. 26
Формы С.П. - ст. 27
Особенности применения норм, регулирующих С.П., к отдельным категориям работников - ст. 28
Представители работников - ст. ст. 29, 30, 31
Представители работодателей - ст. ст. 33, 34
Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, - ст. 32

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений - органы С.П. - ст. 35
Участие органов С.П. в формировании и реализации государственной политики в сфере труда - ст. 35.1
См. также: Коллективный договор; Коллективные переговоры; Соглашения
Социальное страхование
Возможность предусмотреть в трудовом договоре виды и условия дополнительного С. работников - ст. 57
См. также: Обязательное социальное страхование
Сроки
Исчисление С. - ст. 14
С. трудового договора - ст. 58
С. испытания - ст. 70
Определение даты, с которой начинается течение С. письменного предупреждения об увольнении по собственному желанию, - ст. 80
С. расчета при увольнении - ст. 140
Ответственность работодателя за нарушение С. выплаты заработной платы - ст. 142
С. обращения в комиссию по трудовым спорам - ст. 386
С. обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора - ст. 392
Срочный трудовой договор
Обязательность указания в трудовом договоре срока его действия и обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения С.Т.Д., - ст. 57
Случаи заключения С.Т.Д. - ст. ст. 58, 59
Круг лиц, с которыми могут заключаться С.Т.Д., - ст. 59
Запрещение заключения С.Т.Д. с целью уклонения от предоставления работникам прав и гарантий - ст. 58
Истечение срока Т.Д. - основание его прекращения - ст. 77
Расторжение С.Т.Д. - ст. 79
Продление срока Т.Д. беременной женщине - ст. 261
С.Т.Д. с научно-педагогическими работниками учреждений высшего профессионального образования - ст. 332
С.Т.Д. с работником представительства Российской Федерации за границей - ст. 338
Возможность заключения С.Т.Д. между работником и религиозной организацией - ст. 344
Возможность заключения С.Т.Д. со спортсменами и тренерами по соглашению сторон - ст. 348.2
С.Т.Д. со спортсменом на период временного перевода к другому работодателю - ст. 348.4
Стаж работы
Исчисление С.Р., дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, - ст. 121
Особенности исчисления С.Р. лиц, работающих вахтовым методом, - ст. 302
Стимулирующие выплаты
С.В. - составная часть заработной платы - ст. 129
Системы премирования - ст. 144
Установление надбавок и доплат - ст. 144
Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат - ст. 144
Субъекты Российской Федерации
Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти С. РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - ст. 6

Соотношение законов С. РФ, содержащих нормы трудового права, и федерального трудового законодательства - ст. 5

Соотношение нормативных правовых актов органов исполнительной власти С. РФ и федерального трудового законодательства, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации - ст. 5

Действие законов и иных нормативных правовых актов С. РФ, содержащих нормы трудового права - ст. 13

Образование трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в С. РФ - ст. 35

Установление размера минимальной заработной платы в С. РФ - ст. 133.1

Установление систем оплаты труда работников государственных учреждений С. РФ и муниципальных учреждений - ст. 144

Государственное управление охраной труда на территории С. РФ - ст. 216

Суд

Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, - принцип правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - ст. 2

Право лиц, подвергшихся дискриминации, на обращение в С. - ст. 3

Обжалование в С. отказа в заключении трудового договора - ст. 64

Обжалование в С. решения работодателя о расторжении трудового договора при неудовлетворительном результате испытания - ст. 71

Обжалование решения комиссии по трудовым спорам в С. - ст. 390

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в С. - ст. 391

Сроки обращения в С. за решением индивидуального трудового спора - ст. 392

Освобождение работников от судебных расходов - ст. 393

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу - ст. 394

Рассмотрение в С. индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций - ст. 348

Применение положений трудового законодательства в случаях, когда С. установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения - ст. 11

Признание С. трудового договора, заключенного на определенный срок без достаточных к тому оснований, трудовым договором с неопределенным сроком действия - ст. 58

Восстановление по решению С. на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, - основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - ст. 83

Отмена решения С. о восстановлении на работе - основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - ст. 83

Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором С., вступившим в законную силу, - основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - ст. 83

Взыскание С. ущерба - ст. 248

Право работника обжаловать действия работодателя в С. при несоблюдении порядка взыскания ущерба - ст. 248

Обжалование в С. решений государственных инспекторов труда - ст. 361

Возможность обжалования в С. локального нормативного акта - ст. 372

Суммирование отпусков

См. Отпуска

Суммированный учет рабочего времени

Понятие С.У.Р.В. - ст. 104

Определение нормального числа рабочих часов за учетный период - ст. 104
Сверхурочная работа при С.У.Р.В. - ст. 99
С.У.Р.В. при вахтовом методе работы - ст. 300

Т

Тайна (государственная, коммерческая, служебная, иная)
Возможность включения в трудовой договор дополнительного условия о неразглашении Г., С. или К.Т. - ст. 57
Расторжение трудового договора в случае разглашения сведений, составляющих Т., - ст. 81
Прекращение допуска к государственной Т. - основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - ст. 83
Полная материальная ответственность в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом Т., - ст. 243
Тарифная система
Понятие Т.С. и ее основные элементы - ст. 143
Тарифные ставки - ст. ст. 129, 143
Оклад (должностной оклад) - ст. 129
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - ст. 129
Базовая ставка заработной платы - ст. 129
Тарифная сетка - ст. 143
Тарифные коэффициенты - ст. 143
Тарификация работ - ст. 143
Тарифный разряд - ст. ст. 129, 143
Квалификационный разряд - ст. 143
Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих - ст. ст. 143, 144
Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих - ст. ст. 143, 144
Творческие работники, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений
Особенности регулирования труда Т.Р. - ст. 351
Возможность заключения срочных трудовых договоров с Т.Р. - ст. 59
Возможность снижения для Т.Р. минимального возраста, с которого допускается заключение трудового договора, - ст. 63
Установление продолжительности ежедневной работы (смены) Т.Р. - ст. ст. 94, 351
Установление порядка работы Т.Р. в ночное время - ст. ст. 96, 351
Привлечение Т.Р. к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. ст. 113, 351
Определение размера оплаты труда Т.Р. в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 153
Период времени, не являющийся простоем для Т.Р., - ст. 157
Возможность направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Т.Р. моложе 18 лет - ст. 268
Трудовая книжка
Т.К. - основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника - ст. 66
Предъявление Т.К. при заключении трудового договора - ст. 65
Обязанность работодателя оформить Т.К. при заключении трудового договора впервые - ст. 65

Обязанность работодателя оформить новую Т.К. в случае отсутствия Т.К. у лица, поступающего на работу, - ст. 65
Обязанность работодателя вести Т.К. на каждого работника - ст. 66
Форма, порядок ведения и хранения Т.К. - ст. 66
Сведения, вносимые в Т.К., - ст. 66
Выдача Т.К. при увольнении - ст. ст. 80, 84.1
Запись в Т.К. об основании и причине прекращения трудового договора - ст. 84.1
Ответственность работодателя за задержку выдачи Т.К. - ст. 234
Освобождение работодателя от ответственности за задержку выдачи Т.К. - ст. 84.1
Отсутствие у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, права на оформление Т.К. и на внесение в Т.К. записей - ст. ст. 66, 309
Трудовая функция
Понятие Т.Ф. - ст. 15
Т.Ф. - обязательное условие для включения в трудовой договор - ст. 57
Трудовое увечье
Сохранение среднего заработка при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в связи с Т.У. - ст. 182
Трудовой договор
Т.Д. - основание возникновения трудовых отношений - ст. 16
Понятие Т.Д. - ст. 56
Стороны Т.Д. - ст. 56
Содержание Т.Д. - ст. 57
Обязательные условия Т.Д. - ст. 57
Установление Т.Д. заработной платы - ст. 135
Дополнительные условия Т.Д. - ст. 57
Включение в Т.Д. условия об испытании при фактическом допущении к работе - ст. 70
Недопустимость включения в Т.Д. условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, - ст. ст. 9, 57
Изменение определенных сторонами условий Т.Д. - ст. ст. 72, 74, 306
Срок Т.Д. - ст. 58
Отсутствие в Т.Д. сведений и (или) обязательных условий не является основанием для признания Т.Д. незаключенным или его расторжения - ст. 57
Срок Т.Д., заключаемого работником с работодателем физическим лицом, - ст. 304
Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной Т.Д., - ст. 60
Подтверждение получения работником экземпляра Т.Д. - ст. 67
Вступление Т.Д. в силу - ст. 61
Условия аннулирования Т.Д. - ст. 61
Возможность установления Т.Д. продолжительности ежедневной работы (смены), порядка работы в ночное время, порядка привлечения к работе и оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников - ст. ст. 94, 96, 112, 153
Определение в Т.Д. размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни - ст. 112
Т.Д. с религиозной организацией - ст. 344
Стороны Т.Д. в религиозной организации - ст. 342
Приостановление действия первоначально заключенного Т.Д. на период временного перевода спортсмена к другому работодателю - ст. 348.4
См. также: Заключение трудового договора; Испытание; Переводы; Прекращение трудового договора; Расторжение трудового договора; Срочный трудовой договор; Фактическое допущение к работе
Трудовой кодекс
Сроки введения в действие ТК - ст. 420

Применение ТК к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие - ст. 424
Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
Понятие Т.З. и иных А., содержащих нормы Т.П., - ст. 5
Цели и задачи Т.З. и иных А., содержащих нормы Т.П., - ст. 1
Структура Т.З. и иных А., содержащих нормы Т.П., - ст. 5
Соотношение Т.З. и иных А., содержащих нормы Т.П., ст. 5
Акты органов местного самоуправления - ст. 5
Локальные нормативные акты - ст. ст. 5, 8
Коллективные договоры и соглашения - ст. ст. 5, 9
Соотношение Т.З., иных А., содержащих нормы Т.П., и норм международного права - ст. 10
Действие Т.З., иных А., содержащих нормы Т.П., по кругу лиц - ст. 11
Действие Т.З., иных А., содержащих нормы Т.П., во времени - ст. 12
Действие Т.З., иных А., содержащих нормы Т.П., в пространстве - ст. 13
Распространение положений Т.З. и иных А., содержащих нормы Т.П., на работника в период испытания - ст. 70
Государственный надзор и контроль за соблюдением Т.З. - ст. ст. 353 - 369
Ответственность за нарушение Т.З. - ст. 362
Контроль за соблюдением Т.З., осуществляемый профессиональными союзами, - ст. 370
Виды ответственности за нарушение Т.З. - ст. 419
Признание утратившими силу отдельных законодательных актов - ст. 422
Применение законов и иных нормативных правовых актов - ст. 423
Трудовой стаж
Запрещение ограничений, связанных с исчислением Т.С., при работе в условиях неполного рабочего времени - ст. 93
Включение времени отпуска по уходу за ребенком в общий и непрерывный Т.С., а также в С. работы по специальности - ст. 256
Т.С., необходимый для получения гарантий и компенсаций лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - ст. 314
Трудовые отношения
Понятие Т.О. - ст. 15
Основные принципы правового регулирования Т.О. и иных непосредственно связанных с ними отношений - ст. 2
Регулирование Т.О. и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке - ст. 9
Основания возникновения Т.О. - ст. 16
Стороны Т.О. - ст. 20
Т.О., возникающие на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность, - ст. 17
Т.О., возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу, - ст. 18
Т.О., возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности, - ст. 19
Т.О. при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации - ст. 75
Применение Трудового кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие, - ст. 424
Трудовые права и свободы работника
Основные Т.П.Р. - ст. 21
Способы защиты Т.П. и С.Р. - ст. 352

Понятие самозащиты Т.П. - ст. 379
Формы самозащиты - ст. 379
Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты - ст. 380
См. также: Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; Профессиональные союзы
Трудовые споры
См. Индивидуальные трудовые споры; Коллективные трудовые споры

У

Увольнение
См. Расторжение трудового договора
Управление организацией
Право работников на участие в У.О. - ст. 52
Участие работников, их представителей в У.О. как форма социального партнерства - ст. 27
Формы участия работников в У.О. - ст. 53
Условия труда
Государственная экспертиза У.Т. - ст. ст. 209, 216.1
Запрещение технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, введения новых технологий без заключений государственной экспертизы У.Т. - ст. 215
Аттестация рабочих мест по У.Т. - ст. 209
См. также: Вредные и (или) опасные условия труда
Учебные отпуска
Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:
- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, - ст. 173
- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, - ст. 174
- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, - ст. 175
- работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, - ст. 176
Обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или поступающим в них, - ст. 173
- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования или поступающим в них, - ст. 174
Возможность присоединения к У.О. ежегодных оплачиваемых О. - ст. 177
Ученический договор
Понятие У.Д. - ст. 198
Содержание У.Д. - ст. 199
Срок и форма У.Д. - ст. 200
Действие У.Д. - ст. 201
Организационные формы ученичества - ст. 202
Время ученичества - ст. 203
Оплата ученичества - ст. 204
Распространение на учеников трудового законодательства - ст. 205
Недействительность условий У.Д. - ст. 206

Права и обязанности учеников по окончании ученичества - ст. 207
Основания прекращения У.Д. - ст. 208

Ф

Фактическое допущение к работе
Понятие Ф.Д. к Р. - ст. 67
Ф.Д. к Р. - основание возникновения трудовых отношений - ст. 16
Вступление трудового договора в силу со дня Ф.Д. к Р. - ст. 61
Включение в трудовой договор условия об испытании при Ф.Д. к Р. - ст. 70
Федеральная инспекция труда
Понятие Ф.И.Т. - ст. 354
Руководство деятельностью Ф.И.Т. - ст. 354
Принципы деятельности и основные задачи Ф.И.Т. - ст. 355
Основные полномочия Ф.И.Т. - ст. 356
Порядок инспектирования работодателей - ст. 360
Взаимодействие Ф.И.Т. с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями - ст. 365
См. также: Государственные инспекторы труда; Государственная инспекция труда

Х

Характер работы
Х.Р. - обязательное условие для включения в трудовой договор - ст. 57